

Schlussbericht gemäß Anlage 2 (zu Nr. 3.2 BNBest-BMBF 98)

Move it Köln – auf dem Weg zum Berufsabschluss im Verkehrsmarkt

Förderinitiative 2: „Abschlussorientierte Modulare Nachqualifizierung“ im Rahmen des Programms „Perspektive Berufsabschluss“

Laufzeit: 01.10.2010 - 30.09.2013

Antragsteller: DB Mobility Logistics AG, DB Training, Learning & Consulting (FKZ: 01NT1009)

Autoren:

Dr. Ina Schreiner / Sven Kosleck, DB Training

Leipzig, 13. März 2014

Inhalt

I.	Kurzfassung des Abschlussberichts zu „Move it – Auf dem Weg zum Berufsabschluss im Verkehrsmarkt“	3
	1. Aufgabenstellung	3
	2. Voraussetzungen, unter denen das Vorhaben durchgeführt wurde.....	4
	3. Planung und Ablauf des Vorhabens.....	7
	4. Wissenschaftlicher und technischer Stand.....	8
	5. Zusammenarbeit mit anderen Stellen.....	10
II.	Eingehende Darstellung	12
	1. Verwendung der Zuwendung und des erzielten Ergebnisses.....	12
	1.1 Move it Köln – Teilprojekt 1- Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit	13
	1.2 Move it Köln – Teilprojekt 2 – Bedarfsanalyse zum Fachkräftebedarf bei Unternehmen im Verkehrsmarkt	16
	1.3 Move it Köln – Teilprojekt 3 – Gewinnung von Teilnehmern für nachgefragten Fachkräftebedarf	22
	1.4 Move it Köln – Teilprojekt 4 – Beantragung von Fördergeldern	28
	1.5 Move it Köln – Teilprojekt 5 – Organisation und Durch- führung der Nachqualifizierung	30
	1.6 Move it Köln - Teilprojekt 6 – Controlling und Monitoring ..	36
	1.7 Cultural und Gender Mainstreaming	36
	2. Darstellung wichtigster Positionen des zahlenmäßigen Nachweises.....	37
	3. Notwendigkeit und Angemessenheit der geleisteten Arbeit.....	37
	4. Voraussichtlicher Nutzen, insbesondere der Verwertbarkeit des Ergebnisses.....	38
	5. Fortschritt auf dem Gebiet des Vorhabens bei anderen Stellen.....	41
	6. Erfolge oder geplante Veröffentlichungen des Ergebnisses.....	42

I. Kurzfassung des Abschlussberichts zu „Move it – Auf dem Weg zum Berufsabschluss im Verkehrsmarkt“

1. Aufgabenstellung

„Move it – Auf dem Weg zum Berufsabschluss im Verkehrsmarkt“ ist eines von 42 Projekten der Förderinitiative 2, Abschlussorientierte modulare Nachqualifizierung im Programm „Perspektive Berufsabschluss“ für die Region Köln / Rhein-Sieg. Hauptanliegen des Projektes ist die gezielte Erschließung von Fachkräftepotenzialen durch die Akquise, Beratung und Qualifizierung von an- und ungelernten Beschäftigten und Arbeitslosen, um dem demografischen Wandel und dem damit verbundenen Bedarf der Unternehmen im Verkehrs- und Logistikmarkt nach qualifizierten Mitarbeitern Rechnung zu tragen. Um diesen Anspruch gerecht zu werden, ist ein strategisches Netzwerk entsprechender regionaler Akteure zu etablieren, die die berufliche Nachqualifizierung für junge Erwachsene fördern und umsetzen. Regionale Akteure aus Wirtschaft, Arbeitsmarktpolitik, Beschäftigungsförderung, Bildung und verschiedener Interessensverbände sollen für das Thema „Abschlussorientierte modulare Nachqualifizierung“ sensibilisiert und dauerhaft vernetzt werden.

Bereits vorhandene Beratungs-, Unterstützungs- und Qualifizierungsangebote zur beruflichen Nachqualifizierung sollen gebündelt, ausgebaut und ergänzt werden. Das Vorhaben zielt vordergründig darauf ab, stabile Netzwerkstrukturen zwischen den Institutionen und Bildungsträgern, die an der beruflichen Nachqualifizierung beteiligt sind, herzustellen, das Anliegen zu kommunizieren, Bedarfe zu erfassen und geeignete Angebote zur Verfügung zu stellen. Für die Zielgruppe der beschäftigten oder arbeitslosen An- und Ungelernten sollen über das Projektende hinaus qualitativ hochwertige und bedarfsgerechte Beratungs- und Koordinierungsangebote bereit gestellt werden und abgestimmte, anerkannte und verwertbare modulare Qualifizierungsmaßnahmen angeboten werden.

Folgende Handlungsfelder standen im Fokus des Projektes:

- Vernetzung regionaler Akteure
- Auf- und Ausbau von regionalen Serviceangeboten
- Erhebung regionaler Bedarfe an abschlussorientierten Nachqualifizierungen im Verkehrsmarkt
- Beratung von Unternehmen und Beschäftigten/Arbeitslosen ohne verwertbaren Berufsabschluss zu Angeboten der modularen Nachqualifizierung und Förderung
- Auf- und Ausbau des regionalen Nachqualifizierungsangebotes
- Gewinnung von Teilnehmern für nachgefragten Fachkräftebedarf, Organisation und Durchführung sowie Begleitung der Nachqualifizierung
- Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit
- Cultural und Gender Mainstreaming

Das Projekt wurde in 6 Teilprojekte untergliedert und stand unter der Regie einer Projektleitung. Des Weiteren wurde für das Vorhaben ein Projektbüro in Köln eingerichtet.

- TP 1 Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit
- TP 2 Bedarfsanalyse – Fachkräftebedarf bei Unternehmen im Verkehrsmarkt
- TP 3 Gewinnung von Teilnehmern (Beschäftigte/ Arbeitslose) für nachgefragten Fachkräftebedarf
- TP 4 Beratung bei der Beantragung der Fördergelder für Nachqualifizierung
- TP 5 Organisation und Begleitung bei der Durchführung der Nachqualifizierung
- TP 6 Controlling und Monitoring

2. Voraussetzung, unter denen das Vorhaben durchgeführt wurde

Eine abgeschlossene Berufsausbildung ist eine wichtige Voraussetzung für einen dauerhaften Einstieg ins Erwerbsleben und somit auch für eine erfolgreiche Integration von Menschen. Zurzeit verfügt z. B. über eine Million Jugendliche über keine abgeschlossene Berufsausbildung. Für An- und Ungelernte wird es jedoch zunehmend schwieriger, in den Unternehmen weiterhin beschäftigt zu werden oder auf dem Arbeitsmarkt Fuß zu fassen. Moderne Technologien erfassen zunehmend Arbeitsbereiche, die vorwiegend für die Beschäftigung An- und Ungelernter zur Verfügung standen (Helfertätigkeiten). Gewichtige Gründe sprechen für ein Engagement der An- und Ungelernten, sowie der beteiligten Unternehmen und Institutionen für eine Erlangung des Berufsabschlusses. Der Fachkräftebedarf in Deutschland steigt seit 2008 ständig an. Die Altersstruktur der Bevölkerung und die Altersstruktur in den Betrieben sowie geburtenschwache Jahrgänge verschärfen das Problem in den nächsten Jahren weiterhin. Um betriebliches Wissen und Erfahrungen in den Unternehmen zu sichern und die Kenntnisse und Fähigkeiten rechtzeitig an jüngere MitarbeiterInnen weitergeben zu können, müssen an- und ungelernete Beschäftigte oder Arbeitslose, die keinen verwertbaren Abschluss mehr haben, die Chance zur Weiterbildung bekommen.

Vor dem Projektvorhaben gab es in der Region Köln / Rhein-Sieg nur wenige Angebote zur abschlussorientierten modularen Nachqualifizierung für die Zielgruppe der An- und Ungelernten mit oder ohne Beschäftigung. Ein Netzwerk oder eine ausgeprägte Kompetenzstruktur auf diesem Gebiet war nicht vorhanden, die modulare Nachqualifizierung war bei Arbeitsagenturen, Jobcentern, Kammern oder Unternehmen nur bedingt thematisiert.

Hier setzt das Vorhaben des Antragstellers an und versucht die Nachqualifizierung bei Verbänden der Wirtschaft, Institutionen, Verwaltungen und Bildungsträgern zu etablieren und entsprechende Kompetenzen aufzubauen.

a) Wirtschaftliche Situation

In kaum einem andern Bundesland ist der Strukturwandel so deutlich festzustellen wie in NRW. Kohle und Stahl prägten bis zum Ende des letzten Jahrhunderts das Bild an Rhein und Ruhr. Große Ballungszentren und bedeutende Industriestandorte reihen sich auch heute noch aneinander. Verkehr und Logistik sind auch im neuen Jahrtausend der Motor der Region. In kaum einer anderen Region spielt das Thema Transport von Personen und Gütern eine solche bedeutende Rolle wie in NRW. Ob zu Lande, zu Wasser oder in der Luft, ob über die Straßen mit

dem dichtesten Netz an Autobahnen in Europa oder über die Schiene das Thema Logistik begegnet uns überall.

Die Global Player der Logistik haben sich hier nieder gelassen. Automobilindustrie, Chemie, Groß- und Einzelhandel sowie ein breites Spektrum an Dienstleistungsbranchen bestimmen den Arbeitsmarkt in NRW heute.

Mit fast 500 Mitarbeitern ist der Rangierbahnhof Köln Gremberg einer der bedeutenden Güterverkehrsknotenpunkte in Deutschland. Hinzu kommt das Terminal für den kombinierten Ladeverkehr in Köln Eifelort. Hier reiht sich entlang der Bahn Spedition an Spedition.

Der Flughafen Köln-Bonn erlangt nicht nur touristisch eine immer höhere Bedeutung. Auch die Logistik und der Güterverkehr vor Ort bieten enorme Potentiale.

Entlang des Rheins hat auch die Binnenschifffahrt immer noch eine hohe Bedeutung.

Ford, Bayer, Lanxess, Renault, Nissan, etc. sind die großen Namen in der Region Köln/Rhein-Sieg.

Im Schienenpersonennahverkehr tummeln sich diverse Eisenbahnverkehrsunternehmen. Auch wenn die DB Regio NRW GmbH immer noch der bedeutendste Anbieter in der Region bleibt, drängen andere Unternehmen in den Markt.

Selbst im Schienenpersonenfernverkehr ist die Konkurrenz zur DB im Bahnhof Köln gegeben.

Neben der französischen SNCF und der niederländischen NS, betreiben auch deutsche Firmen, wie die HKX eigene Züge auf ausgewählten Strecken.

Im schienengebundenen Güterverkehr spielen neben der DB Schenker Rail AG auch Firmen wie die SBB-Cargo, HGK oder CapTrain eine bedeutende Rolle.

Allen Arbeitgebern gemein ist der enorme Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften. DB und Mitbewerber leiden heute zum Teil an einer verfehlten Spar- und Personalpolitik der Vergangenheit. Der Versuch vermehrt Auszubildende über die duale Berufsausbildung einzubringen, kann die gerissenen Lücken nur zum Teil stopfen. Eine Vielzahl erfahrener, älterer Arbeitnehmer scheidet in den nächsten Jahren aus. Gesucht werden Fahrdienstleiter, Lokführer, Zugbegleiter, Rangierer, Instandhalter, Kraftfahrer und weitere Berufsgruppen, um das Geschäft rund um das rollende Rad am Laufen halten zu können.

b) Arbeitsmarktpolitische Situation

Ein wichtiger Grund einer Qualifizierung bis zum Berufsabschluss ist die Gefahr der Langzeitarbeitslosigkeit für An- und Ungelernte. Aus Statistiken der Bundesagentur für Arbeit ist erkennbar, dass ungelernete Personen prozentual häufiger von Arbeitslosigkeit betroffen sind. Die soziale Integration ist damit gefährdet, besonders auch für Jugendliche mit Migrationshintergrund. Laut Entwurf des Berufsausbildungsberichts 2010 sind Jugendliche mit Migrationshintergrund wesentlich seltener an einer Ausbildung beteiligt, als gleichaltrige Jugendliche ohne Migrationshintergrund. Nur 32,2 % der Jugendlichen mit Migrationshintergrund absolvieren eine Berufsausbildung. Der Prozentsatz der Jugendlichen ohne Migrationshintergrund ist mit 68,2 % wesentlich höher, aber immer noch zu wenig.

In Köln gab es laut Arbeitsmarktreport März 2010 9 % Arbeitslose, davon ca. 80000 Jugendliche im Alter zwischen 18 und 25 Jahren. Köln ist eine bunte Stadt mit ca. 170 000 Ausländern (ohne Spätaussiedler und Kontingentflüchtlinge).

Die Ausländer kommen aus der ganzen Welt, ein Großteil davon aus der Türkei, weitere vor allem aus Italien, Polen, Serbien, Russland, Ukraine, Iran, Portugal und Griechenland. Es gibt also ziemlich viel Jugendliche vor allem aus der Türkei, die oft schon in der zweiten oder dritten Generation in Deutschland leben und arbeiten wollen. Der Anteil der Jugendarbeitslosigkeit lag seit Jahren in NRW bei ca. 10 %. Ein Schwerpunkt der Ansprache während des Projektes sollten also vor allem Jugendliche mit Migrationshintergrund sein. Schwerpunkt der Ansprache an die Unternehmen waren zahlreiche Großunternehmen der Verkehrs- und Logistikbranche in der Region, aber auch die zahlreich vorhandenen kleinen Unternehmen, wie z. B. Speditionen, Lager usw. die z. T. auch über Inhaber mit Migrationshintergrund geführt werden.

c) Bildungspolitische Situation

Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und der Entwicklung auf dem Ausbildungsmarkt fand die abschlussorientierte modulare Nachqualifizierung bildungspolitisch eine breite Unterstützung durch alle Akteure in Politik und Wirtschaft. Lange Zeit ein Sorgenkind, begann sich ab 2010 mit steigender Konjunktur die Situation auf dem Ausbildungsmarkt zu entspannen. Unternehmen klagten über fehlende Fachkräfte und erste Ausbildungsplätze blieben unbesetzt. Diese Situation hat sich während der 3 Jahre Projektlaufzeit nicht verändert. Move it nahm diese Entwicklung auf und unterbreitete Vorschläge für die Ausbildung und Nachqualifizierung von sogenannten Altwerbern, An- und Ungelernten und Arbeitslosen ohne Berufsabschluss im Verkehrsmarkt. Das Thema modulare Nachqualifizierung zum Berufsabschluss fand in der Region nur wenige Multiplikatoren. Die Kostenträger waren auf der verzweifelten Suche nach Angeboten, um z.B. Ihre Mittel aus dem Programm IFlaS im Markt einsetzen zu können. Es wurden von den Bildungsträgern in NRW gem. den Vorgaben der Bildungszielplanungen der voran gegangenen Jahre vor allem Kurzqualifizierungen angeboten. Schwerpunkte zeichneten sich oft im Bereich Lager und Logistik (Helferebene), sowie im Bereich Sicherheit (Sachkunde gem. § 34a GewO) ab. Trotz bereits erkennbarer Strukturprobleme im Groß- und Einzelhandel, wurden weiterhin kaufmännische Qualifizierungen angeboten. Der Weg zum Berufsabschluss fand fast ausschließlich über komplette Umschulungen statt. Hier ergab sich die Problematik geeignete Bewerber zu finden und zum anderen das Problem Kostenträger für einen Zeitraum von 16 bis 28 Monaten zu binden. Move it Köln konnte durch die gezielte Entwicklung von modularen Angeboten einen ersten Impuls in der Region NRW setzen. Mittlerweile haben, dem Beispiel des Projektes Move it folgend, auch andere Bildungsträger im Verkehrsmarkt die Chance erkannt und bieten vermehrt modulare Qualifizierungen an, die auch anschlussfähig sind.

3. Planung und Ablauf des Vorhabens

Dem Antrag entsprechend wurden die Teilprojekte (TP) in folgender zeitlicher und inhaltlicher Abfolge bearbeitet:

4. Quartal 2010

- Organisation und Durchführung einer öffentlichkeitswirksamen Auftaktveranstaltung zu Projektbeginn
- Vorbereitende Arbeiten zur Kommunikation des Projektanliegens
- Kontaktaufnahme zu Unternehmen und Branchenverbänden und Erhebung von Qualifizierungsbedarfen im Verkehrsmarkt
- Durchführung Arbeitsmarktanalysen und Stellenrecherchen
- Erste Produktplanung und Produktrecherchen zu modularen Ausbildungsbausteinen

1.-4. Quartal 2011

- Entwicklung von Beratungskonzepten, Erstellung Infomaterialien und Formularen
- Organisation und Durchführung erster Fachkonferenzen und Netzwerktreffen
- Entwicklung und Vertrieb von Flyern und Informationsmaterial für verschiedene Zielgruppen des Projektes
- Vorbereitung von Radiospots und Mailingaktionen
- Regionale berufsbezogene Bedarfs- und Stellenanalysen, Expertengespräche mit Zielgruppen und Vereinen
- Durchführung von Informationsveranstaltungen, Teilnahme an regionalen Weiterbildungsmessen und Jobbörsen
- Etablierung eines Beratungsbüros mit kontinuierlichen Beratungsterminen und Beratung von an- und ungelernten Beschäftigten oder Arbeitslosen
- Präsentation des Projektanliegens bei Personalverantwortlichen oder Geschäftsführern von regionalen Verkehrsunternehmen
- Identifizierung und Produktentwicklung nachgefragter abschlussorientierter modularer Ausbildungsbausteine
- Anerkennung entwickelter Bausteine bei der regionalen IHK
- Vermittlung An- und Ungelernter oder Arbeitsloser in anerkannte Ausbildungsbausteine
- Zusammenarbeit mit der wissenschaftlichen Begleitung, aktive Teilnahme an den Veranstaltungen des Projektträgers

1-4. Quartal 2012

- Aufbau einer Move-it Projekthomepage und Pflege der Internetpräsenz
- Fortsetzung Presse- und Medienarbeit
- Organisation „Runder Tische“ mit Netzwerkpartnern, Darstellung des Projektanliegens bei Arbeitsagenturen, Jobcentern, Migrantenvereinen, Branchenvereinigungen im Verkehrsmarkt und Unternehmen des Schienen- und Güterverkehrs
- Entwicklung von Handlungskonzepten mit Netzwerkpartnern zur Umsetzung der abschlussorientierten modularen Nachqualifizierung in der Region

- Erhebung von Qualifizierungsangeboten für die Verkehrs- und Logistikbranche und Ausbau der Kooperation mit regionalen Bildungsdienstleistern
- Recherche und Einbindung bundes-, landes- und kommunalpolitische Fördermöglichkeiten und Entwickeln eines „Förderkatalogs“
- Produktentwicklung modularer Ausbildungsbausteine abschließen
- Ausweitung der Anerkennung der Ausbildungsbausteine durch weitere IHK und DIHK
- Kontinuierliche Qualifizierungsberatung und Vermittlung von An- und Ungelernten sowie Arbeitslosen in anerkannte Ausbildungsbausteine
- Betreuung von Teilnehmern in modularen Qualifizierungen
- Zusammenarbeit mit wiss. Begleitung und Projektträger
- Erhebung von Kennzahlen und Evaluation der erreichten Ergebnisse

1.-2. Quartal 2013

- Konsolidierung der Netzwerkarbeit
- Medien und Öffentlichkeitsarbeit zu den Ergebnissen
- Teilnahme an Job- und Weiterbildungsmessen
- Fortsetzung der Qualifizierungsberatung und Teilnehmerbetreuung
- Erhebung von Kennzahlen und Auswertung der erreichten Ergebnisse
- Organisation einer öffentlichkeitswirksamen Abschlussveranstaltung

Die Bewilligung des Projektes erfolgte am 16.11.2010. Die ersten vorbereitenden Arbeiten des Projektleiters begannen am 01.10.2010 mit organisatorischen Aufgaben und der Etablierung einer Projektleitung. Zum 01. November 2010 nahmen die beiden Qualifizierungsberater/innen Ihre Arbeit am Standort Köln auf. Zum 10. Dezember 2010 wurde durch den Parlamentarischen Staatssekretär, Herrn Rachel, im Beisein des DB Konzernbevollmächtigten für NRW und verschiedenen Netzwerkpartnern wie der IHK Köln, DB Training medienwirksam der Bewilligungsbescheid im ICE-Werk Köln überreicht.

Es konnten alle im Projektplan vorgesehenen Arbeitsschwerpunkte in Bezug auf Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit, Bedarfsanalysen, Information und Beratung von Netzwerkpartner (vorrangig Agentur für Arbeit, Unternehmen und IHK) und Gewinnung und Beratung geeigneter Teilnehmer umgesetzt werden.

4. Wissenschaftlicher und technischer Stand

Eine Basis des Projektes Move it war das vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und dem ESF geförderte Projekt „JOBSTARTER CONNECT“, das das Ziel verfolgte, Lösungsansätze für eine frühzeitige Integration junger Menschen in die duale Berufsausbildung mittels bundeseinheitlicher Ausbildungsbausteine zu entwickeln und zu erproben. Einer der vier Anwendungsbereiche zur Erprobung der Ausbildungsbausteine in der Praxis sind Ausbildungsbausteine in der Nachqualifizierung. Mit diesem Programm knüpfte das BMBF an die Empfehlungen des Innovationskreises Berufliche Bildung (IKBB) an. Dieser hatte 2007 in zehn Leitlinien Empfehlungen und Umsetzungsvorschläge für eine mittelfristig wirksame Modernisierung und Strukturverbesserung der beruflichen Bildung vorgelegt. Der Leitgedanke dabei war, die

Übergänge zu optimieren und Wege in die betriebliche Ausbildung zu sichern. Die Mitglieder des IKBB waren neben Vertretern der Bundes- und Landesministerien auch Vertreter aus Wirtschaftsverbänden und Gewerkschaften sowie Vertreter von Unternehmen, Berufsschulen, Bundesagentur für Arbeit und Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB). Wichtigste Ziele waren, die Sicherung des Fachkräftebedarfs durch eine Verbesserung des Übergangs in das duale System der betrieblichen Ausbildung und ein verbesserter Zugang zur Externenprüfung für Altbewerber sowie An- und Ungelernte. In diesem Rahmen hat das BiBB im Auftrag des BMBF auf der Basis der jeweils geltenden Ausbildungsordnung bundeseinheitliche und kompetenzbasierte Ausbildungsbausteine entwickelt und erprobt. Für insgesamt 14 Ausbildungsberufe im Bereich Industrie, Handel und Handwerk liegen zeitlich begrenzte, standardisierte Ausbildungsbausteine, die alle Inhalte aus dem jeweiligen Ausbildungsrahmenplan und Rahmenlehrplan abbilden und in ihrer Gesamtheit auf einen Berufsabschluss vorbereiten, als Produkte zu Erprobung vor.

Des Weiteren wurde auf die zertifizierten Teilqualifikationen der Bundesagentur für Arbeit, die in Kooperation mit dem Institut für Wirtschaftspädagogik der Universität St. Gallen und dem Forschungsinstitut Betriebliche Bildung im Projekt „Optimierung der Qualifikationsangebote für gering qualifizierte Arbeitslose“ entwickelt wurden, zurückgegriffen. Für den Verkehrs- und Logistikmarkt waren hier die Module zum Berufskraftfahrer von besonderer Bedeutung.

www.jobstarter.de/media/Zertifizierte_Teilqualifikationen_der_Bundesagentur_fuer_Arbeit_f-bb.pdf

Handlungsleitend für die praktische Arbeit an den Projektzielen waren weiterhin Ergebnisse und Erfahrungen aus den folgenden Projekten und Programmen:

- Neue Wege zum Berufsabschluss – berufsbegleitende Nachqualifizierung an- und ungelernter junger Erwachsener
<http://www.berufsabschluss.de>
- BiBB-Standards zur modular gestalteten beruflichen Nachqualifizierung
<http://www.good-practice.de/3342.php>
- Nationales Forum Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung
<http://www.forum-beratung.de>
- BMBF-Programm „Kompetenzen fördern – Berufliche Qualifizierung für Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf“
<http://www.kompetenzen-foerdern.de>

Weitere genutzte Informationsangebote:

- Internetangebot des BMBF zum Programm „Perspektive Berufsabschluss“
- Newsletter und Schriftenreihe des Programmträgers DLR zum Programm „Perspektive Berufsabschluss“
- Internetangebot des Bundesinstitutes für Berufsbildung
- BiBB-Reports
- Berichte zur wissenschaftlichen Begleitung der Förderinitiative 2 durch das Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb)
- Internetangebote des Deutschen Industrie- und Handelskammertages (DIHK) und der regionalen Industrie- und Handelskammern
- Internetangebot des Zentralverbandes des Deutschen Handwerks und der regionalen

Handwerkskammern

- Internetangebot der Bundesagentur für Arbeit und der regionalen Agenturen und Jobcenter
 - Publikationen und Internetangebot des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
 - Internetangebote verschiedener Projekte der Förderinitiative zur Abschlussorientierten beruflichen Nachqualifizierung des Programms Perspektive Berufsabschluss
- z.B.:
- qualiNETZ – Beratung und Forschung GmbH – Duisburg
 - SAG&AN! Serviceagentur für Arbeitgeber und Arbeitnehmer – Aachen
 - TALENTREGION OWL – Bielefeld

5. Zusammenarbeit mit anderen Stellen

In der Netzwerkstruktur des Projektes Move it Köln / Rhein-Sieg waren folgende Akteure aus Wirtschaft, Organisationen und Verbänden, Bildungsträgern und arbeitsmarktpolitischen Akteuren verankert:

Arbeitsagenturen:

- Köln
- Bonn
- Düsseldorf
- Essen
- Siegen
- Aachen
- Duisburg
- Recklinghausen
- Mettmann
- Hamm

Jobcenter:

- Köln
- Düsseldorf
- Essen
- Duisburg
- Dortmund
- Hamm
- Berkamen
- Siegen
- Bonn
- Mönchengladbach
- Rösrath

Bildungsträger:

- ZukunftPlus
- VDEF Köln
- VDEF Essen
- VDEF Hannover
- Werkstatt Unna
- DB Training, Learning & Consulting
- Fahrschule Kieserling, Hamm
- Fahrschule Team Klasse C
- Internationaler Bund
- Tactical Consulting
- FUWE
- Jugend e.V.
- Gefahrgutbüro Lindner
- WBI
- garage.
- Ford-Aus und Weiterbildung
- TüV Nord Bildung
- TüV Nord Bildung Opel GmbH
- Tertia

Netzwerke:

- W.I.R. e.V (Weiterbildung im Revier)
- TüV Nord Transfer GmbH
- LowTec Transfer GmbH
- EVG Eisenbahn-Verkehrs-Gewerkschaft
- GdL Gewerkschaft der Lokführer
- diverse Gruppen auf XING.de

Migrantenvereine:

- MOSAİK
- Deutsch-Türkische-Community

IHK:

- Köln
- Düsseldorf
- Duisburg

Auf regionaler und überregionaler Ebene bestand weiterhin eine enge Zusammenarbeit mit den anderen Projekten zur Nachqualifizierung und der wissenschaftlichen Begleitung im Rahmen der Förderinitiative 2 „Abschlussorientierte Nachqualifizierung“ des Programmes „Perspektive Berufsabschluss“ sowie mit dem Programmträger im DLR. Hervorzuheben ist die Zusammenarbeit dem Projekt qualiNETZ – Beratung und Forschung GmbH. Als Tagesevent wurde zur landesweiten Fachtagung in Oberhausen eingeladen. Titel: „Potenziale An- und Ungelernter nutzen – Modulare Nachqualifizierung bis zum Berufsabschluss“

Gemeinsam mit fünf weiteren NRW-Projekten des BMBF-Programms „Perspektive Berufsabschluss“ stellte DB Training mit dem Projekt „Move it“ Ergebnisse und Beispiele für die abschlussorientierte modulare Nachqualifizierung vor. Die landesweite Fachtagung wurde in Kooperation mit dem BMBF und dem Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen veranstaltet. Sie bot Ideen und Anregungen für Projekte auch im Kontext der NRW-Fachkräfteinitiative.

II. Eingehende Darstellung

1. Verwendung der Zuwendung und des erzielten Ergebnisses

Das Projekt „Move it Köln – Auf dem Weg zum Berufsabschluss im Verkehrsmarkt“ ist ein regionales und auf die Verkehrs- und Logistikbranche zugeschnittenes Projekt der Förderinitiative „Abschlussorientierte modulare Nachqualifizierung“ des Programmes „Perspektive Berufsabschluss“ und verfolgt das Ziel, durch regionale Strukturentwicklung die Nachqualifizierung als Regelangebot zu etablieren. Die Arbeit dieses Förderschwerpunktes bezieht sich dabei auf vier zentrale Handlungsfelder der abschlussorientierten modularen Nachqualifizierung.

- Aufbau, Verstetigung und Optimierung regionaler Netzwerkstrukturen der relevanten Akteure aus Wirtschaft, Politik, Wissenschaft und Aus- und Weiterbildung
- Auf- und Ausbau von regionalen Serviceangeboten auf Grund von Bedarfsanalysen, Beratungs- und Unterstützungsstrukturen und qualitativ hochwertigen, anrechenbaren und abschlussorientierten Weiterbildungsangeboten
- Auf- und Ausbau von regionalen Nachqualifizierungsangeboten und Verankerung von entsprechenden Qualitätsstandards zur Durchführung von abschlussorientierter modularer Nachqualifizierung in Kooperation mit Unternehmen, Bildungsanbietern, Kostenträgern und zuständigen Stellen
- Bekanntmachung des Anliegens und der Angebote der abschlussorientierten Nachqualifizierung durch konzertierte Öffentlichkeitsarbeit bei Personalverantwortlichen von Unternehmen, an- und ungelerten jungen Erwachsenen mit oder ohne Beschäftigung, arbeitsmarktpolitischen Akteuren und Bildungsanbietern, um auf Nachqualifizierung als Chance zur Fachkräftegewinnung aufmerksam zu machen

Zu berücksichtigen sind weiterhin die Querschnittsthemen Gender und Cultural Mainstreaming als Qualitätskriterium für die Umsetzung der zentralen Handlungsfelder.

Durch den Ansatz von Cultural Mainstreaming sollen Menschen mit Migrationshintergrund gleichermaßen Zugang zu Nachqualifizierung erhalten, und er zielt damit auf die Sicherung gleicher Teilhabechancen und damit auf die Gleichberechtigung von Personen mit und ohne Migrationshintergrund hin. Im Projekt ist zu prüfen, ob eventuell spezifische Voraussetzungen, Lebensbedingungen oder Orientierungen der Migrantinnen und Migranten berücksichtigt werden müssen. Es ist zu gewährleisten, dass diese Personen in gleicher Weise wie Personen ohne

Migrationshintergrund erreicht und gleichberechtigt in die Planung, Beratung und Durchführung der Nachqualifizierung einbezogen werden.

Im Kontext der Nachqualifizierung bedeutet Gender Mainstreaming, die Gleichstellung der Geschlechter zu gewährleisten und die Geschlechterperspektive in alle Handlungsfelder zu integrieren, um Bedürfnisse und Lebensverhältnisse von Frauen und Männer in Bezug auf Nachqualifizierung gleichermaßen zu berücksichtigen.

Die nachfolgende Darstellung beschreibt bezogen auf die oben aufgeführten Zielvorgaben ihre Umsetzung in den Teilprojekten 1 bis 6, die quantitativen und qualitativen Ergebnisse und die Verwendung der Zuwendung.

1.1 Move it Köln – Teilprojekt 1 – Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit

Folgende Schwerpunkte waren über die gesamte Projektlaufzeit zu bearbeiten:

- Kick-off Veranstaltung zur Projekteröffnung durchführen
- Presseartikel verfassen
- Flyer für Arbeitgeber/ Personalverantwortliche in Unternehmen entwickeln
- Flyer für Arbeit Suchende sowie für An- und Ungelernte in Firmen erarbeiten
- Internetauftritt – Projekthomepage erstellen
- Projekt mit Abschlussveranstaltung öffentlichkeitswirksam beschließen

Für die Bildung von Strukturen zur Umsetzung der Nachqualifizierung in der Region Köln / Rhein-Sieg war eine umfassende Öffentlichkeitsarbeit zur Kommunikation des Projektanliegens bei den Zielgruppen und den Akteuren im Bereich Arbeitsmarkt und Bildung von Anfang an als zwingend notwendig erachtet worden.

Dazu zählten Unternehmen mit ihren Personalverantwortlichen und ihren Beschäftigten, junge Erwachsene ohne Berufsabschluss mit oder ohne Beschäftigung, Mitarbeiter/innen von Arbeitsagenturen und Jobcentern, regionale Weiterbildungsanbieter und zuständige Stellen wie IHK und Handwerkskammern. Auch Migrantenorganisationen, Branchenverbände und Netzwerke der Politik, der Wirtschaft und der Bildungsanbieter gehörten zum Adressatenkreis. Erreicht wurden sie durch Veranstaltungen in Form von Foren und Runden Tischen, Expertengesprächen, Jobmessen, Workshops und Informationsveranstaltungen sowie Netzwerktreffen. Auch Printmedien wie Flyer, Zeitungen und Fachpublikationen wurden genutzt, um das Projektanliegen darzustellen und die relevanten Zielgruppen anzusprechen. Moderne Medien wie Internet und Radio eigneten sich ebenfalls sehr gut, um das Thema Abschlussorientierte Nachqualifizierung regional zu kommunizieren. Im Projekt entwickelte Werbeträger wie Messe- oder Posterwände gehörten, wie auch kleine Werbeartikel, zu den Produkten der Öffentlichkeitsarbeit dazu. Um das Vorhaben bekannt zu machen und Netzwerkpartner zu gewinnen, fand eine große Kick-off Veranstaltung am 10. Dezember 2010 im ICE-Werk Köln statt. Eingeladen waren Vertreter der wissenschaftlichen Begleitung f-bb, Unternehmen der Verkehrs- und Logistikbranche, IHKn, Bildungsträger, Arbeitsagenturen und Jobcenter der Region. Gewonnen werden konnten Frau Simone Flach, Referentin im BMBF, Referat 313 Berufsorientierung; Chancengerechtigkeit für

Jugendliche, Herr Reiner Latsch, Konzernbevollmächtigter der DB in NRW, Herr Gregor Berghausen, Leiter der Aus- und Weiterbildung IHK Köln, Klaus Müller-Starmann, Geschäftsführer des JobCenters Köln, Stefan Riese, Geschäftsführer DB Training, sowie Vertreter einiger Betriebe in der Region Köln.

Der Ansatz durch modulare Nachqualifizierung mehr Menschen zum Berufsabschluss zu verhelfen fand bei allen Beteiligten große Resonanz. Der Startschuss für eine erfolgreiche Projektarbeit war gefallen.

https://www.db-training.de/file/3203022/data/pressebericht_koeln.pdf

Durch die Einladung der Presse zu größeren Veranstaltungen oder Zusendung von Artikeln, in denen Teilnehmer und Teilnehmerinnen über ihre Erfolge bei der Nachqualifizierung berichten, wurde eine kontinuierliche Pressearbeit über die Laufzeit von Move it geleistet und damit für hohe Bekanntheit in der Region gesorgt.

Zu den Aufgaben der Öffentlichkeitsarbeit gehörte auch die Entwicklung von Flyern für die beiden Hauptzielgruppen der jungen arbeitsuchenden Erwachsenen ohne Berufsabschluss sowie der Unternehmen mit an- und ungelerten Beschäftigten. Diese waren auch online auf der Homepage abrufbar.

https://www.db-training.de/file/3203016/data/Informationen_fuer_Interessenten_Koeln.pdf

Nicht unerwähnt sollen Präsentationen zum Projektanliegen Move it bleiben, die zu Informationsveranstaltungen mit Interessenten der Nachqualifizierung oder Mitarbeitern der Arbeitsagenturen, Jobcenter oder Arbeitgebern eingesetzt wurden.

Diese Informationsveranstaltungen bieten gute Möglichkeiten einer Vielzahl von Interessenten die Perspektive auf einen Berufsabschluss darzustellen oder Qualifizierungs- und Arbeitsmöglichkeiten im Verkehrs- und Logistikmarkt aufzuzeigen. Die Einladung der Teilnehmer erfolgt dann nicht nur über das Projekt sondern auch über unsere Netzwerkpartner wie Arbeitsagenturen und Jobcenter und das Anliegen der Nachqualifizierung lässt sich dabei einem großen Teilnehmerkreis von 10 – 100 Personen vorstellen. Auch Mitarbeitern und Führungskräften der Agenturen, Jobcenter und IHKn wurden die Möglichkeiten und Chancen, die die Nachqualifizierung bietet, vorgestellt. Damit wurde die Akzeptanz gegenüber dem Projekt erhöht und eine bedeutende Multiplikatorenwirkung erzielt.

Durch den hohen Fachkräftebedarf an Lokführern, Fahrdienstleitern und Kundenbetreuern wurden im Rahmen der Projektlaufzeit weit über 40 Info-Veranstaltungen mit Arbeitgebern aus dem DB –Konzern, sowie mit privaten Eisenbahnverkehrsunternehmen durchgeführt.

Weitere 10 Veranstaltungen wurden dem Bereich der Berufskraftfahrer (Bus und LKW) gewidmet.

Berufskundetage, bei denen die Berufsbilder der Bahn erklärt und durch „Führungen hinter die Kulissen der Bahn“ greifbar gemacht wurden, standen auf der Agenda der Qualifizierungsberater/innen. So wurde unter anderem der Beruf des/der Eisenbahners/in im Betriebsdienst am 09.11.2012 im Bahnhof Köln Hbf vorgestellt. Die Resonanz der Netzwerkpartner auf diese Veranstaltungen und deren Format war ausgezeichnet.

Im Zeitrahmen 2011 – 2013 nahmen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Projekt an 13 Job- bzw. Bildungsmessen in der Region teil (z.B. Job-Speed-Dating Köln, ComIn Essen, jobmessen.de in Köln, Dortmund & Düsseldorf, etc.).

Die erste Version der Homepage Move it wurde im Februar 2011 online geschaltet. Ein Redesign fand im Jahr 2012 statt.

Das Projekt Move it Köln hat in der lokalen Presse und in Publikationen von Branchenverbänden, Netzwerkpartnern und Unternehmen eine Reihe von Artikeln zur Nachqualifizierung und zum Vorhaben sowie Best Practice – Beispiele veröffentlicht und damit für einen hohen Bekanntheitsgrad in der Region gesorgt.

Um die Hauptzielgruppe der jungen Erwachsenen ohne Berufsabschluss für abschlussorientierte modulare Nachqualifizierung zu interessieren und Sie auf die Beratungs- und Qualifizierungsangebote, die ihnen durch das Projekt Move it geboten werden, aufmerksam zu machen, wurden 2011 beim Radiosender bigFM Werbespots produziert und über den Zeitraum von sieben Tagen über die Bundesländer NRW, Rheinland-Pfalz, Baden-Württemberg, Saarland, Hessen und ausgestrahlt. Die Resonanz auf die geschalteten Spots in der Region NRW hielt sich dabei in Grenzen. Es fühlten sich zum größten Teil Jugendliche angesprochen die eher der Zielgruppe der Förderinitiative 1 (Übergangsmanagement) zugehörig waren. Die Zielgruppe der An- und Ungelernten Arbeitnehmer und Arbeitssuchenden konnte leider nicht erreicht werden.

Öffentliche Auftritte, bei denen man den interessierten Gästen Rede und Antwort stehen konnte, waren um ein vielfaches erfolgreicher (Vorträge auf Job-Messen, Info-Veranstaltungen, Standpräsenzen auf Messen und Events)

Der offizielle und öffentlichkeitswirksame Abschluss des Projektes Move it Köln wurde mit dem Parallelprojekt Move it Mannheim am 27.09.2013 in Köln durchgeführt. Dazu wurden Netzwerkpartner und Akteure aus den Regionen eingeladen und die Erfolge aus beiden Projekten in einer sehr gelungenen Veranstaltung vorgestellt.

Unterstützung der Aktivitäten des Programmträgers und der wissenschaftlichen Begleitung sowie Evaluation

Das Projekt Move it Köln nahm an allen Programmveranstaltungen, Netzwerktreffen und den Workshops der wissenschaftlichen Begleitung durch f-bb teil. Schwerpunkt war der Erfahrungsaustausch über die Regionengrenzen hinaus. Best Practice im Umgang mit Kostenträgern, Kammern und sonstigen Organisationen standen im Vordergrund. Auch entsprechende Berichte und Zuarbeiten wurden termingerecht erbracht.

Der Programmträger im DLR unterstützte das Projekt darüber hinaus insbesondere durch folgende Aktivitäten:

- Veröffentlichung zum Projekt im Newsletter des Programmträgers
- Veröffentlichungen zum Projekt auf der Programm-Homepage „Perspektive Berufsabschluss“
- Veröffentlichung des Vorhabens auf der Homepage des Bundesinstituts für Berufsbildung im Good-Practice-Center 2011
- Erstellung von 2 Beiträgen für Band 5 „Standards in der Nachqualifizierung“ des Programmträgers DLR
- Mitwirkung an der Programm-Jahrestagung 2011 des BMBF in Frankfurt, Teilnahme an der Projektmesse

Der Programmevaluation stand das Projekt Move it für vertiefende Interviews 2011, 2012 und 2013 zur Verfügung. Auch relevante Netzwerkpartner wurden einbezogen.

1.2 Move it Köln - Teilprojekt 2 – Bedarfsanalyse zum Fachkräftebedarf bei Unternehmen im Verkehrsmarkt

Folgende Schwerpunkte waren in der Projektlaufzeit zu bearbeiten:

- Erstellen von detaillierten regionalen Analysen (Branchenstatistiken zum Qualifizierungsbedarf und Fachkräftebedarf im Verkehrsmarkt)
- Zusammenarbeit mit regionalen Kammern (IHK) und Verbänden
- Zusammenarbeit mit Firmen der Zeitarbeit
- Umfragen bei den Betrieben des Verkehrsmarktes
- Ansprache von Firmen mit ausgewiesenen Fachkräftebedarf
- Ansprache von Zulieferfirmen der DB AG
- Bedarfe von mindestens 50 Fachkräften erheben

Um das Projekt zu einem nachhaltigen Erfolg zu führen, wurde sowohl die Angebots- als auch die Nachfrageseite berücksichtigt. Zur Angebotsseite gehören die Arbeitgeber mit explizitem Fachkräftebedarf und die Bildungsträger, die nach AZWV/AZAV zertifizierte Qualifizierungsangebote unterbreiten. Die Nachfrageseite besteht aus Arbeit Suchenden und arbeitenden Hilfskräften, die einen Berufsabschluss anstreben. Diese zwei Seiten müssen in Teilen deckungsgleiche Interessen haben, um die Zahl der Berufsabschlüsse steigern zu können. Eine wichtige Komponente ist daher die Bedarfsanalyse bei den Unternehmen und zur wirtschaftlichen Entwicklung in der Region.

Arbeitsmarktanalysen und Branchenstatistiken wurden zu Projektbeginn 2010 und dann halbjährlich wiederkehrend von den Qualifizierungsberatern und Qualifizierungsberaterinnen für ihre Region durchgeführt. Erfasst wurden dabei ausgeschriebene freie Stellen, der Verkehrs- und Logistikbranche in verschiedenen Internetportalen wie stepstone.de, monster.de, job24.de, kimeta.de, jobrapido.de und der Stellenbörse der Arbeitsagentur. Auch Stellenbörsen regionaler Anbieter, der Deutschen Bahn AG und ihrer Bahntöchter wie z. B. DB Schenker wurden genutzt. Des Weiteren wurden die Ausschreibungen im Internet und in der Presse regionaler Unternehmen wie Speditionen, Bus- und Nahverkehrsunternehmen, externer Eisenbahnverkehrsunternehmen, Gleisbau- und Eisenbahninfrastrukturunternehmen und Großhandelsfirmen in die Analyse mit einbezogen. Wichtig war es dabei zu erkennen,

- a) in welche Größenordnungen die Branche Personalbedarfe hat,
- b) für welche Aufgaben und Tätigkeiten Mitarbeiter gesucht werden,
- c) welche Qualifizierungen und Voraussetzungen die Bewerber und Bewerberinnen vorweisen sollen und
- d) welche Anforderungen an die Bewerber/innen gestellt werden und welche Leistungen die Arbeitgeber anbieten.

Die Ergebnisse wurden in folgender Weise im Projekt genutzt:

- Personalbedarfe konnten für die einzelnen Branchensegmente quantitativ erfasst werden.
- Auf Unternehmen konnte gezielt zugegangen werden.
- Fachkräftebedarfe aber auch Bedarfe an Mitarbeitern, die für eine Tätigkeit nur angelernt werden, wurden sichtbar.
- Qualifikationsanforderungen für die angebotenen Tätigkeiten wurden erfasst.
- Weiterbildungsangebote konnten an den Anforderungen und den Bedarfen ausgerichtet werden (Weiterbildungen, anerkannte modulare Ausbildungsbausteine, Berufsabschlüsse).
- Neue bedarfsgerechte Angebote konnten zeitnah entwickelt und umgesetzt werden.
- Anforderungen an die Bewerber wurden sichtbar, was die Beratung der Interessenten qualitativ verbesserte und zu konkreten Angeboten führte.
- Qualifizierungsbedarfe konnte den Kostenträgern wie Arbeitsagenturen und Jobcentern für die Bildungszielplanung rechtzeitig zur Verfügung gestellt werden, damit Fördermittel genutzt werden können.

Generell konnte festgestellt werden, dass im Verkehrsmarkt eine hohe Nachfrage nach Fachkräften und ihrer entsprechenden Qualifizierung existiert. Die Nachfrage umfasste eine große Bandbreite, z.B. Eisenbahnfahrzeugführer, Rangierbegleiter, Wagenprüfer im Güterverkehr, Fahrdienstleiter und Kundenbetreuer im Nahverkehr als Bestandteile des Ausbildungsberufes „Eisenbahner im Betriebsdienst“. Auch Gleisbauer oder Gleisbauhelfer oder Schutz- und Sicherheitskräfte werden gesucht, hier wiederum mit Berufsabschluss aber auch in modularer Ausprägung. Gleiches gilt in der Region im Bereich Lager und Logistik. Hier sind häufig ein oder mehrere Ausbildungsbausteine für die Aufnahme einer Tätigkeit ausreichend, in einigen Fällen werden aber auch Mitarbeiter/innen mit abgeschlossener Berufsausbildung benötigt. Abweichend hiervon konnte festgestellt werden, dass gewerblich-/technische Arbeitsplätze - z.B. in der Instandhaltung- fast ausschließlich mit ausgebildeten Fachkräften besetzt werden. Der Einsatz mit nur einem oder wenigen Teilmodulen, um z.B. entsprechende Praxiserfahrungen machen zu können, ist so gut wie ausgeschlossen. In diesen Berufsfeldern ist ein Einstieg fast ausschließlich nur mit der dualen Ausbildung oder der klassischen Umschulung möglich.

Agenturen und Jobcenter schauen bei ihren Kunden sehr darauf, welche verwertbaren Abschlüsse existieren, oder dass sie bei einer Qualifizierung erworben werden und für eine zügige Eingliederung auf dem Arbeitsmarkt sorgen. Beratungsgespräche bei Unternehmen wurden daher regelmäßig zu Analysen genutzt. Dabei wurden die Personalverantwortlichen der Firmen nicht nur nach ihrem Bedarf an qualifizierten Fachkräften befragt, sondern auch zu den Möglichkeiten der Qualifizierung ihrer an- und ungelerten Beschäftigten beraten. Erfahrungen haben aber gezeigt, dass sich Unternehmen bei der Weiterbildung ihrer geringqualifizierten Mitarbeiter zurückhalten (s. auch Ausführungen in II, Punkt 1.5). Bei der DB AG wurde der Kontakt zum neu gegründeten Bereich Personalrekrutierung aufgebaut, um von dieser Organisationseinheit die gebündelten Personalbedarfe zu erhalten. Auch die Kontakte zu den regionalen Personalverantwortlichen der Geschäftsfelder der DB AG wurden intensiviert.

Die Arbeitsmarktanalysen bezogen sich auf folgende Schwerpunktbereiche:

- Straßengüterverkehr
- Lager und Logistik
- Personenverkehr Bus
- Güterverkehr Schiene
- Personennah- und –Fernverkehr Schiene
- Schutz und Sicherheit im Verkehrsmarkt
- Servicetätigkeiten im Verkehrsmarkt
- spezielle gewerblich-/technische Bahnberufe

Zu Beginn des jeweiligen Kalenderjahres erfolgte durch die Qualifizierungsberater/innen eine Auswertung der Bildungszielplanung der Arbeitsagenturen und Jobcenter um zu erkennen, für welche Schwerpunktbereiche der Weiterbildung die jährlich festgelegten Fördermittel ausgereicht werden. Die Qualifizierungen in der Verkehrs- und Logistikbranche der Region Köln / Rhein-Sieg gewannen dabei zunehmend an Bedeutung.

Die **Zusammenarbeit mit regionalen Kammern** gestaltete sich im Projekt unterschiedlich. Ein bedeutsamer Partner und Vorreiter bei der Anerkennung der Nachqualifizierungsmodule des Berufsbildes „Eisenbahner/in im Betriebsdienst“ war die IHK Köln.

Dabei erhielt das Projekt Move it durch intensive Beratung mit dem Bereich Aus- und Weiterbildung vielfältige Hinweise zu den Anerkennungsvoraussetzungen.

Die IHK Köln bewilligte die insgesamt 6 Qualifizierungsbausteine des Eisenbahners im Betriebsdienst und bestätigte dem Projekt, dass die in den Qualifizierungsmodulen vermittelten Fertigkeiten und Kenntnisse Bestandteil des Ausbildungsrahmenplanes für die Berufsausbildung im Berufsbild „Eisenbahner/in im Betriebsdienst“ sind. Weitere IHKen wurden in der Region angesprochen. Hier wurde jedoch äußerst skeptisch reagiert. In der Regel wurde auf die Einzelfallprüfung vor jeder Zulassung zur Externenprüfung verwiesen.

Als besonders kritisch, wenn nicht gar ablehnend, erwies sich die IHK zu Düsseldorf. Eine Stellungnahme, geschweige denn eine Anerkennung der eingereichten Ausbildungsbausteine liegt bis heute nicht vor.

Äußerst hilfreich bei der Anerkennung der Qualifizierungsmodule des/der Eisenbahner/in im Betriebsdienst bei den weiteren IHKn war, dass der Deutsche Industrie- und Handelskammertag in Berlin dem Anliegen des Projektes sehr positiv gegenüber stand. In einem Rundschreiben an seine Mitglieder forderte er dazu auf, die Module unter Wahrung der Bedingungen des § 45 BBiG für die Zulassung zur Externenprüfung anzuerkennen.

Sowohl in die Arbeitsmarktanalysen als auch in die Beratung der Unternehmen und in die Veranstaltungen der Netzwerkpartner wurden die **Firmen der Zeitarbeit und Personaldienstleistung** einbezogen. Im Projekt bestanden Kontakte zu vielen solcher Unternehmen wie Persona, Uniqe und DB Zeitarbeit. Trotz stetigem Personalbedarf stellen

immer noch viele Firmen in NRW weiterhin über die etablierten Personaldienstleister ihr Personal ein. Eine Direkteinstellung bleibt in vielen Branchen die Ausnahme. Arbeitsagenturen und Jobcenter reagieren eher skeptisch, wenn Personaldienstleister Einstellungsbereitschaft signalisieren. Ähnliche Erfahrungen wurden von den Qualifizierungsberatern und -beraterinnen gemacht, wenn sie geringqualifizierten Arbeitslosen vorschlugen, nach Ende der Qualifizierung bei einem Zeitarbeitsunternehmen zu beginnen. Ausnahme bildete das Geschäftsfeld DB Zeitarbeit GmbH. Mit guten tarifvertraglichen Regelungen und Perspektiven im Unternehmen Deutsche Bahn AG konnten auch hier Arbeitsagenturen und Interessenten überzeugt werden.

Im Teilprojekt 2 zur Fachkräftebedarfsanalyse wurde das Hauptaugenmerk auf folgende Schwerpunkte gerichtet:

- **Umfragen bei den Betrieben des Verkehrsmarktes**
- **Ansprache von Firmen mit ausgewiesenen Fachkräftebedarf**
- **Ansprache von Zulieferfirmen der DB AG**

Insgesamt wurden im Projektzeitraum 252 Beratungsgespräche mit Unternehmen hinsichtlich des Anliegens des Projektes und konkreten Nachqualifizierungsmöglichkeiten für Beschäftigte geführt. Künftige Personalbedarfe, die über zu qualifizierende Arbeitslose abgedeckt werden könnten, wurden bei diesen Gesprächen im Rahmen einer Bedarfsanalyse ebenfalls mit erfasst. Das Unternehmensnetzwerk mit diversen Firmen der Verkehrs- und Logistikbranche und den bedeutendsten Konzerngesellschaften der Deutschen Bahn aus der Region wurde sukzessive ausgebaut.

Firmen des Netzwerkes sind:

1. SBB-Cargo
2. HGK
3. DB Schenker Rail AG
4. DB Schenker Logistics AG
5. Keolis - Eurobahn
6. NordWestBahn
7. Abellio
8. Kötter
9. Mesenhohl Busgesellschaft
10. Busverkehr Rheinland
11. Busverkehr Münsterland
12. DACHSER GmbH & Co KG
13. DB AutoZug GmbH
14. DB Netz AG
15. DB Regio NRW GmbH
16. HKX – Hamburg-Köln-Express

17. Kühne & Nagel
18. DB Services West
19. DB Zeitarbeit GmbH
20. Ekol Logistik
21. DB Kommunikationstechnik
22. Van Eupen Logistik
23. DB Station und Service
24. Spitzke Oberleitungsbau
25. Deutsche Bundeswehr
26. DB Fernverkehr AG
27. DB Fahrzeuginstandhaltung Henkel AG & Co. KaA
28. KIK Zentrallager
29. PoKo Möbeldiscount
30. Olympia
31. TKC (Team-Klasse-C)
32. Fahrschule Helmich
33. Chemion
34. randstad
35. Persona
36. Unique

Die überwiegende Mehrheit der Unternehmen in der Branche verfügt über mehr als 250 Mitarbeiter. Am häufigsten wurden Unternehmen im Bereich Eisenbahnverkehr und Logistik beraten. Bezüglich einzelner Module der Ausbildung Fachlagerist bzw. Fachkraft für Lagerlogistik ist festzuhalten, dass nur in sehr wenigen Fällen Interesse an einzelnen Modulen innerhalb der Region Köln / Rhein-Sieg besteht. Personalbedarf besteht durchaus, auch ist das Thema Nachqualifizierung bei den Personalverantwortlichen angekommen; allerdings kann aufgrund der guten Auftragslage nur vereinzelt in Richtung Berufsabschluss nachqualifiziert werden. Es bedarf umfangreicher Absprachen und Planungen bzgl. der Organisation, von der Umstellung von Schichtplänen angefangen bis zur Ersatzplanung der Mitarbeiter, die so manchen Personalverantwortlichen davon abhält, mehrere Mitarbeiter für eine Nachqualifizierung ganz oder teilweise freizustellen.

Das Belegen einzelner Lagermodule (bspw. Kommissionieren) ist für die Betriebe oftmals nicht attraktiv. Bei guter Auftragslage werden vorrangig arbeitsplatzbezogene Einweisungen vorgenommen und kaum auf berufsabschlussfähigen Teilqualifikationen gesetzt. Oft erfolgen die Einstellungen zeitlich befristet und werden über Zeitarbeitsfirmen vorgenommen. Durch die Firmenleitung oder die Personalverantwortlichen wird oft die Meinung vertreten, dass die Initiative zur Nachqualifizierung/ Weiterbildung vom Mitarbeiter selbst ausgehen muss. Allerdings mussten die Qualifizierungsberaterinnen im Projekt die Erfahrung machen, dass die Unternehmen nur sehr eingeschränkt Bereitschaft gezeigt haben, ihre An- und Ungelernten über die Möglichkeiten der Nachqualifizierung zu informieren oder beraten zu lassen. In diesem Zusammenhang musste über andere Kommunikationswege nachgedacht werden, um diese Zielgruppe zu erreichen.

Ein weiterer Beratungsschwerpunkt war die Qualifizierungen in Richtung Berufskraftfahrer für den Bereich Güter- und Personenverkehr.

Der Fahrermangel im Güterverkehr ist in nahezu allen beratenen Unternehmen ein großes Problem, da die Rekrutierung neuen Personals sich häufig als schwierig herausstellt. Die Tätigkeit des Berufskraftfahrers hat nicht das Ansehen in der Gesellschaft, wie andere anerkannte Berufsbilder. Viele Speditionen gehen davon aus, dass sie aufgrund des schlechten Images große Schwierigkeiten bekommen werden, geeignete Fachkräfte zu gewinnen. Einige Unternehmen und Verbände sprechen über die Notwendigkeit von Imagekampagnen. Sehr positiv angenommen werden Qualifizierungen, die deutlich mehr vermitteln als den Führerscheinerwerb (inkl. Beschleunigte Grundqualifizierung). Lediglich mit dem Führerschein Klasse C/CE ausgebildete Mitarbeiter können in den Unternehmen nur nach langer Einarbeitungszeit eingesetzt werden, da das notwendige Fachwissen und die Sicherheit im Straßenverkehr fehlen. Diese Tatsache ist auch für Busfahrerqualifizierungen, die nur den Führerscheinerwerb D/DE umfassen, zutreffend. Erst nach aufwendigen Tarifschulungen und der Vermittlung besonderer Fahrerkenntnisse und Perfektionstrainings können diese eigenständig eingesetzt werden.

Besondere Bedeutung des Konzerns Deutsche Bahn AG

Alle Konzerngesellschaften sind der Branche „Verkehr und Logistik“ zuzuordnen. Bei der Betriebsgröße handelt es sich ausschließlich um Unternehmen mit mehr als 500 Mitarbeitern. Zu Beginn der Projektlaufzeit haben zunächst Informationsgespräche stattgefunden, die die Inhalte des Projektes, das Thema Nachqualifizierung und auch die Möglichkeiten der Förderung von Qualifizierung umfassten. Demographischer Wandel und Fachkräftebedarf sind innerhalb des DB-Konzerns viel diskutierte Themen. Bei einzelnen Geschäftsfeldern existieren bereits interne Weiterbildungsprogramme, wie bspw. bei der DB Regio AG.

Die Beratungsthemen orientieren sich an den Personalbedarfen der Firmen. In Gesprächen mit der DB Netz AG ging es vorrangig um die Funktionsausbildung zum „Fahrdienstleiter/ Zuglotse“ als ein Modul der Ausbildung zum „Eisenbahner im Betriebsdienst, Fachrichtung Fahrweg“.

Mit der DB Regio NRW GmbH wurden Qualifizierungen zum „Kundenbetreuer im Nahverkehr mit betrieblichen Aufgaben“ (ebenfalls ein Ausbildungsmodul auf dem Weg zum Berufsabschluss als Eisenbahner im Betriebsdienst) geplant und durchgeführt.

Des Weiteren besteht anlassbezogen Kontakt zur zentralen Personalrekrutierung des DB-Konzerns (Bewerbermanagement professionals/ Quereinsteiger/ nicht-akademische Berufserfahrene). Es finden gemeinsame Gespräche zu Personalbedarfen statt und auch gemeinsame Messeauftritte haben bereits stattgefunden.

Als letzter Schwerpunkt in diesem Teilprojekt war vorgesehen, **die Bedarfe von mind. 50 Fachkräften zu erheben**. Bei den durchgeführten und dokumentierten 252 Beratungsgesprächen wurden auch die Fachkräftebedarfe immer wieder abgefragt und aktualisiert. Eine genaue zahlenmäßige Aufbereitung ist nicht möglich da sich Nachfragen überschneiden und zwischenzeitlich angepasst werden. Allerdings wurde das gesetzte Ziel weit übertroffen.

Fachkräftenachfrage nach Berufsbilder/Qualifizierungsabschlüssen:

Berufskraftfahrer	>100
Busfahrer	>50
Triebfahrzeugführer	>100
Eisenbahner im Betriebsdienst	>50
Fahrdienstleiter	>100
Bordsteward Personenfernverkehr	>10
Kundenbetreuer im Nahverkehr	>50
Sicherheitskräfte	>30
Fachlageristen	>10
Industriemechaniker	>30
Elektroniker	>100

1.3 Move it Köln – Teilprojekt 3 – Gewinnung von Teilnehmern für nachgefragten Fachkräftebedarf

Folgende Schwerpunkte waren im Teilprojekt zu bearbeiten:

- Zusammenarbeit mit Agenturen für Arbeit und Institutionen der Grundsicherung zur Gewinnung von Arbeit suchenden Personen
- Durchführung von Informationsveranstaltungen mit Arbeitsagenturen und Jobcentern
- Beratung von Arbeit suchenden Personen – Einrichten von kontinuierlichen Beratungsterminen
- Gespräche mit Personalleitern zur Personalentwicklung von ungelernten Mitarbeitern
- Gewinnung von mindestens 40 an- und ungelernten Teilnehmern, die zu 90% einen Berufsabschluss erreichen.

Die regionalen Jobcenter und Agenturen haben sich bis auf wenige Ausnahmen sehr gut im NQ-Netzwerk etabliert und das Anliegen des Projektes unterstützt. Passen die Faktoren

1. Einstellungsbeabsichtigung des Arbeitgebers,
2. Verwertbarkeit und Qualität der Weiterbildung,
3. und Motivation und Eignung des Teilnehmers

zusammen, sind sie nach individueller Prüfung der Voraussetzungen gewillt eine Förderzusage zu erteilen. Unter diesen Bedingungen sind sie auch bereit, potenzielle Teilnehmer auszusuchen und den Arbeitgebern und Projektmitarbeitern die Chance zu geben, ihr Angebotsspektrum in Informationsveranstaltungen vorzustellen. Grundlegende Voraussetzung ist aber auch, dass hohe Vermittlungserfolge nachgewiesen werden können oder die Qualifizierung eine dauerhafte Vermittlung in Arbeit erwarten lässt.

Sehr viele Teilnehmer, die an Beratungsgesprächen interessiert waren und später in Qualifizierungsmaßnahmen mündeten, wurden durch die Arbeitsagenturen und Jobcenter ausgewählt. Im Laufe der Zeit stieg die Zahl der Bewerber mit dem Bekanntheitsgrad des

Projektes kontinuierlich an. Grund dafür war die Durchführung z. B. „Runder Tisch - Veranstaltungen“ zu denen Kostenträger oder Vertreter aller Mitwirkenden im Netzwerk aus der gesamten Region eingeladen wurden. Hauptbestandteil dieser **Informationsveranstaltungen** waren die Berufskunde über die Verkehrs- und Logistikberufe, Besichtigungen vor Ort und die Einbeziehung von Personalverantwortlichen von Unternehmen, die ihre Fachkräftebedarfe vorstellten.

So wurde vom Projekt jährlich eine große Informations- und Berufskundetagung mit den Netzwerkpartnern durchgeführt. Dabei dienten verschiedene Ausbildungsstätten, Simulatoren und Dienststellen vor Ort dazu, die verschiedensten Bedarfe und Anforderungen der Bahn- und der Logistikunternehmen zu verdeutlichen und die bisher nicht im Fokus gestandenen Berufe zu erläutern.

Insgesamt wurden über den Projektzeitraum 237 Kontakte zur Projektvorstellung, Beratung und Umsetzung von Nachqualifizierungsangeboten mit Agenturen für Arbeit und Trägern der Grundsicherung dokumentiert.

Je nach Arbeitsmarktsituation und Arbeitslosenquote sind in den Regionen bei Arbeitsagenturen und Jobcentern unterschiedliche Fördergebaren und Förderbereitschaften zu erkennen. Fördermittel stehen in unterschiedlichem Umfang und in verschiedenen Förderprogrammen (IFlaS, WeGebAU), die auch das Anliegen der abschlussorientierten modularen Nachqualifizierung passgenau unterstützen, zur Verfügung. Gesprächsschwerpunkte waren:

-Sensibilisierung für das Anliegen der abschlussorientierten modularen Nachqualifizierung und der Deckung des Fachkräftebedarfs

-Anzeigen von Personalbedarfen mit Arbeitgebern verschiedener Verkehrs- und Logistikunternehmen

-Vorstellen von Qualifizierungs- und Nachqualifizierungsangeboten

-Abstimmungen zu Fördermöglichkeiten

-Organisation gemeinsamer Veranstaltungen

-Planung und Organisation von Nachqualifizierungsangeboten

Die **Beratung von Arbeit suchenden Personen** und das **Einrichten von kontinuierlichen Beratungsterminen** war Schwerpunkt der Arbeit der Qualifizierungsberater/innen.

Statistische Auswertung der dokumentierten qualifizierten Beratungsgespräche:

Die Anzahl der dokumentierten qualifizierten Beratungsgespräche betrug im Projekt Move it Köln **729**. Die über die Laufzeit des Projektes durchgeführten Gespräche mit Interessenten auf Messen, zu Informationsveranstaltungen und erste Kontaktgespräche persönlicher, telefonischer oder schriftlicher Art sind dabei nur vereinzelt erfasst worden.

Bei der Betrachtung des **Alters der Beratenen** konnte festgestellt werden, dass etwa die Hälfte der Interessenten über 35 Jahre alt war. Ca. 45 % der Beratenen konnte der Altersgruppe zw. 25-35 Jahre zugeordnet werden und nur etwa 5% der Interessenten war unter 25 Jahren.

Der „**Beschäftigungsstatus**“ der Beratenen wurde ebenfalls erhoben und betrug zu 72% Arbeitslose (SGB II, SGB III, Nichtleistungsbezieher) und zu 28% an- und ungelernte Beschäftigte. Diese waren zum Teil bereits seit Jahren im Verkehrsmarkt tätig, haben jedoch keine Berufsausbildung, sondern nur eine sogenannte Funktionsausbildung für spezielle Tätigkeiten absolviert. Durch ein oder mehrere weitere Module aus dem modularen „Baukasten“ der EiB Ausbildung konnte diese Zielgruppe dem Berufsabschluss deutlich näher gebracht werden. Weitere Teilnehmer in modularen Qualifizierungen wurden aus bestehenden Arbeitsverhältnissen von anderen Arbeitgebern übernommen. Hier war die Weiterbildung zum Fahrdienstleiter oder zum Kundenbetreuer der erste Einstieg auf dem Weg zum Berufsabschluss. In einigen Fällen konnte eine Refinanzierung über das Programm WeGebAU erfolgen. In vielen Einzelfällen sind jedoch erfreulicherweise auch die Arbeitgeber selbst in die Finanzierung der Qualifizierung eingestiegen.

Ebenfalls erfasst wurde in jedem Beratungsgespräch, welcher **Berufsabschluss** bei den Interessenten vorlag. Insgesamt konnten 278 (38,1 %) Beratene einen Berufsabschluss und 136 (18,7 %)Beratene einen Fachschulabschluss vorweisen. 25 (3,4 %)Interessenten hatten keinen in Deutschland anerkannten Abschluss. Die Anzahl der Ausbildungs- bzw. Studienabbrecher betrug lediglich 25 (3,4 %). Des Weiteren hatten 251 (34,4 %)Beratene keinen verwertbaren Abschluss bzw. keine Ausbildung jemals begonnen , 14 (2%).

Unter dem Aspekt Cultural Mainstreaming wurde auch erfasst, wie viele Interessenten einen **Migrationshintergrund** besitzen. Von den 729 Beratenen hatten 26 % einen solchen Hintergrund.

Weiterhin wurde die **Verteilung der Beratungsgespräche auf die Geschlechter** erhoben. Dabei waren unter den 729 Beratenen nur 89 Frauen, was gerade einmal einen Anteil von 12,2% ausmacht und in gewisser Weise zeigt, dass das Interesse an einer Qualifizierung in der Transport- und Logistikbranche vorwiegend bei Männern besteht.

Wie wurden die Zielgruppen für eine abschlussorientierte modulare Nachqualifizierung angesprochen?

1. Bei nachgewiesenem Personalbedarf der Unternehmen wurde gemeinsam der Arbeitgeberservice der Arbeitsagenturen, Jobcenter oder Optionskommunen aufgesucht und in die Akquise geeigneter Interessenten einbezogen. Unterstützten die Kostenträger das Vorhaben, wurden Arbeitslose mit unterschiedlichsten Zugangsvoraussetzungen, Interessen und Motivationen in Größenordnungen von 5-100 Teilnehmern zu einer Informationsveranstaltung eingeladen, auf der die Berufs- und Qualifizierungsanforderungen, sowie der potentielle Arbeitgeber vorgestellt wurden. Auch das Thema der abschlussorientierten Nachqualifizierung und der Erwerb von anerkannten Abschlüssen spielte dabei immer eine große Rolle. Im Anschluss oder im Nachgang dieser Informationsveranstaltungen fanden dann die Beratungsgespräche statt.

2. Die Vorstellung des Projektanliegens und die Gewinnung von Teilnehmern durch Job- oder Bildungsmessen verschiedener Veranstalter wurde von den Qualifizierungsberatern und Qualifizierungsberaterinnen immer genutzt, da bei diesen Veranstaltungen eine große Anzahl von Interessenten gewonnen werden konnten. Die Mitarbeiter im Projekt beteiligten sich auch an den Messeforen, zum Teil in Gemeinschaft mit Netzwerkpartnern, wie z.B. dem W.I.R. Verein.
3. Eine weitere Form An- und Ungelernte und Arbeitslose für Nachqualifizierung zu gewinnen, ist die Nutzung verschiedener Werbeformen, wie Radiowerbung, Anzeigen in Printmedien und Flyeraktionen. Im Nachgang zu diesen Aktionen wurden die Bewerber/ Interessenten größtenteils im persönlichen Gespräch beraten. Auch telefonische oder schriftliche (E-Mail) Erstberatung gehörten zum Tagesgeschäft.

Neben einem ersten ausführlichen Beratungsgespräch waren bei einem Großteil der Interessenten weitere Gespräche bis zu einer Entscheidung notwendig. Häufig mussten auch die Qualifizierungsberater bei den Bewerbern nachfassen, um zeitnah Entscheidungen oder Unterlagen zu erhalten.

Welche Schwerpunkte umfasste die Beratung?

Eine Beratung der An- und Ungelernten mit dem ausschließlichen Schwerpunkt der Möglichkeiten der Nachholung eines Berufsabschlusses durch abschlussorientierte modulare Ausbildungsbausteine oder Teilqualifikationen war aus Sicht der Qualifizierungsberater/innen und mit Blick auf die Ziele des Projektes nicht ausreichend. Eine Weiterbildungsberatung muss sehr individuell gestaltet sein und Voraussetzungen, Ambitionen und persönliches Umfeld der Menschen berücksichtigen und einbeziehen und Angebote zu einer realistischen und zeitnahen Umsetzung unterbreiten. Folgende Beratungsschwerpunkte sind zu nennen:

- Aufzeigen von Vorteilen, die ein Berufsabschluss langfristig bietet
- Überzeugen der Interessenten, dass die Nachholung eines Berufsabschlusses realisierbar und machbar ist
- Erläutern der rechtlichen Rahmenbedingungen der Nachqualifizierung
- Feststellen der Motivation und Interessenlage der Interessenten in Bezug auf die berufliche Ausrichtung
- Feststellen der Bereitschaft zur Integration auf dem ersten Arbeitsmarkt
- Erfassen der persönlichen Voraussetzungen und individuellen Rahmenbedingungen (Mobilität, Bereitschaft zur Schichtarbeit, Gehaltsvorstellungen, Tauglichkeit und Eignung für die Tätigkeit oder den Beruf, Arbeiten in Voll- oder Teilzeit, Schulabschluss, Vorkenntnisse, vorhandene berufliche Erfahrungen u.a.)
- Unterbreiten von Stellenangeboten
- Unterbreiten von passenden Weiterbildungsangeboten vorrangig mit der Option der Nachholung eines Berufsabschlusses und bezogen auf die Fachkräftenachfrage der Arbeitgeber im Verkehrsmarkt und Beratung dazu
- Unterstützung bei der Erstellung von Bewerbungsunterlagen
- Herstellen von Kontakten zu Arbeitgebern und Weiterleitung von Bewerbungen
- Beratung zu Möglichkeiten der Anerkennung von Berufsabschlüssen, die im Ausland erworben wurden

- Herstellung von Kontakten zu Netzwerkpartnern (z.B. Bildungsträger, IHKen, Beratungsstellen, Vereine, Arbeitsagenturen u.a.)
- Beratung zu Finanzierungsmöglichkeiten und Förderungen
- Unterstützung und berufliche Neuorientierung, wenn angestrebter Beruf oder Tätigkeit nicht realisiert werden kann (z.B. körperlich oder gesundheitliche Eignung nicht vorliegt)
- Information über erforderliche Vorschaltmaßnahmen, z.B. Sprachqualifizierungen

Zu welchen Qualifizierungen im Verkehrsmarkt wurde beraten bzw. welche Qualifizierungen wurden nachgefragt?

- Triebfahrzeugführer/in
- Fahrdienstleiter/in
- Kundenbetreuer/in im Nahverkehr
- Rangierbegleiter/in
- Bremsproberechtigte/r
- Wagenprüfer/in
- Bordsteward/es
- Eisenbahner/in im Betriebsdienst
- Busfahrer/in
- Kraftfahrer/in
- Fachkraft für Schutz und Sicherheit
- Fachlagerist/in
- Fachkraft für Lagerlogistik
- Elektroniker
- Industriemechaniker
- Wagenmeister
- City-Logistiker

Für das Projekt Move it und zur **Sicherstellung kontinuierlicher Beratungsangebote** wurde ein Büro in der Nähe des Kölner Hauptbahnhofs eingerichtet. Damit wurde gewährleistet, dass nach telefonischer oder persönlicher Vereinbarung vor Ort Qualifizierungsberatungen durchgeführt werden konnten.

Für die Beratung zur abschlussorientierten beruflichen Nachqualifizierung standen im gesamten Projektzeitraum kontinuierlich zwei Qualifizierungsberater zur Verfügung.

Die Durchführung von **Gesprächen mit Personalleitern zur Personalentwicklung von ungelernten Mitarbeitern** war ebenfalls Bestandteil dieses Teilprojektes.

Über die Projektlaufzeit wurden **252 Beratungsgespräche** mit Vertretern der Geschäfts- und Personalleitung dokumentiert. Die Konzentration erfolgte, bis auf wenige Ausnahmen auf die Branchen Verkehrswesen und Logistik und die damit im Zusammenhang stehenden Dienstleistungsbereiche wie Gastronomie, Sicherheit und Instandhaltung.

Inhalt der Gespräche war, neben der Vorstellung der Möglichkeiten der Nachholung eines Berufsabschlusses für an- und ungelernte Beschäftigte, auch die Erfassung des benötigten Fachkräftebedarfs in den nächsten 1-2 Jahren und des sich daraus ableitenden Qualifizierungs- bzw. Handlungsbedarfs. Ausführlich beraten ließen sich dabei die Unternehmen zu den

Möglichkeiten der Förderung beruflicher Bildung über die verschiedenen Kostenträger und die Gewinnung von Fachkräften über geförderte Weiterbildung. Zurückhaltender verhielten sich die Firmen, bei dem Angebot, ihre an- oder ungelernen Beschäftigten zu Fachkräften qualifizieren zu lassen. Die Bereitschaft diese Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen anzusprechen, ggf. freizustellen und zu Fachkräften weiter zu entwickeln, ist nur im geringen Umfang vorhanden. Hier wird oft Eigeninitiative der Betroffenen erwartet, die die betrieblichen Belange möglichst nicht berühren sollen (berufsbegleitende Qualifizierung außerhalb der Arbeitszeit). Im Bahnbereich spielt die oft erwähnte und von Arbeitgebern bevorzugte geringere Bezahlung von An- und Ungelernten gegenüber ausgebildeten Fachkräften eine untergeordnete Rolle. Hier entscheidet die Eingruppierung nach Tarif, wie die entsprechende Tätigkeit vergütet wird. Jedoch arbeiten angelernte Arbeitnehmer im Bahnbereich mehrheitlich in Tätigkeiten, die von akutem Personalmangel betroffen sind. Eine Freistellung für eine Qualifizierung ist damit meist ausgeschlossen.

Bei dem Vorhaben, Geringqualifizierte mit Zielrichtung Berufsabschluss weiterzubilden, erhielten die Qualifizierungsberater/innen Unterstützung durch die Förderprogramme „**Weiterbildung geringqualifizierter beschäftigter Arbeitnehmer im Unternehmen**“ (WeGebAU) und „**Initiative zur Flankierung des Strukturwandels**“ (IFlaS), durch die die Weiterbildungskosten und unter bestimmten Voraussetzungen auch Lohnkosten oder Kinderbetreuungskosten von den Arbeitsagenturen übernommen werden können. Besonders hervorzuheben war hier das Geschäftsfeld DB Netz AG, das geringqualifizierte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen für eine Weiterbildung gewinnen konnte und die entsprechende Förderungen beantragte.

Das Ziel der Gewinnung von **mindestens 40 an- und ungelernen Teilnehmern, die zu 90% einen Berufsabschluss erreichen**, konnte so nicht umgesetzt werden.

Es konnten zwar mit 349 Teilnehmern ein vielfaches an Teilnehmer für eine Qualifizierung, die ein oder mehrere Module auf dem Weg zu einem anerkannten Berufsabschluss umfasst, gewonnen werden, aber einen Berufsabschluss im vorgegebenen Zeitrahmen zu erwerben, ist keinem der Teilnehmer gelungen. Die Gründe dafür sind vielfältig. So ist die dem Projekt zur Verfügung stehende Zeit dafür nicht ausreichend. Um das Anliegen der Nachqualifizierung bekannt zu machen, die entsprechenden NQ-Produkte zu entwickeln und für eine Förderung zu zertifizieren und durch die IHK anerkennen zu lassen und letztendlich die Umsetzung zu forcieren bedarf es ca. 12 Monate Anlaufzeit. Dies wurde auch bei Move it Köln deutlich. Im Anschluss an die erfolgreiche Qualifizierung wurden 90 – 100% der Teilnehmer in Arbeit vermittelt, wo sie jetzt praktische Berufserfahrungen sammeln. Sie besetzten in der Regel Arbeitsplätze, bei denen sie mittelfristig nicht abkömmlich sind. Eine Freistellung durch den Arbeitgeber für die Absolvierung weiterer Module hin zum Berufsabschluss, bzw. zur Externenprüfung ist somit zunächst geblockt. Langfristig wird aber das Ziel den Berufsabschluss nachzuholen sicherlich von vielen Qualifizierungsteilnehmern im Auge behalten.

Unter Berücksichtigung der rechtlichen Rahmenbedingungen, die für eine Anmeldung zur externen Berufsabschlussprüfung vorgesehen sind, ist das Sammeln von Berufserfahrungen im angestrebten Beruf ohnehin unerlässlich. Eine Zulassung zur Prüfung erfolgt regulär erst nach Zurücklegen des Anderthalbfachen der regulären Ausbildungszeit, also im Regelfall nach 4,5 Jahren. Die Initiative zur Nachholung des Berufsabschlusses liegt nun bei den ehemaligen Teilnehmern, die im Projekt dazu beraten wurden.

1.4 Move it Köln – Teilprojekt 4 – Beantragung von Fördergeldern

Das Teilprojekt 4 beinhaltet folgende Schwerpunkte:

- Beratung über SGB-Förderung oder Sonderprogramme
- Recherche und Einbindung von landesspezifischen und kommunalpolitischen Förderungen

Um Fördermöglichkeiten bei der abschlussorientierten Nachqualifizierung nutzen zu können, setzt das das Wissen über aktuelle Programme, die durch den Gesetzgeber erlassen und regelmäßig angepasst werden, voraus. Auf der Internetseite der Bundesagentur für Arbeit werden die Programme dargestellt und die Regelungen zur Umsetzung veröffentlicht. Dazu gehören die Definition des förderfähigen Personenkreises, der Zugangsvoraussetzungen und der Kostenübernahmemöglichkeiten. Auch die Anforderungen an die Qualifizierungsmaßnahmen und die durchführenden Träger werden dargestellt.

Drei Programme sind als relevant für die Förderung von Nachqualifizierung zu benennen:

Förderung der beruflichen Weiterbildung:

Rechtsgrundlage bildet § 16 Abs. 1 SGB II i. V. mit § 81 ff SGB III

Es werden berufliche Weiterbildungen in folgender Form angeboten:

- a) Weiterbildung mit Abschluss in einem anerkannten Ausbildungsberuf
- b) Berufsbezogene und berufsübergreifende Weiterbildung ohne Abschluss in einem anerkannten Ausbildungsberuf
- c) Weiterbildung, die zu einer zertifizierten Teilqualifikation in einem anerkannten Berufsbild führen und
 - durch die zuständigen Stellen (Kammern) im Einzelfall anerkannt sind,
 - als zertifizierte Teilqualifikationen aus den Forschungsprojekt der BA stammen oder
 - als ministerielles Sonderprogramm (Jobstarter Connect) eingerichtet wurden

Auf die Teilnehmer/innen bezogen, dient die berufliche Weiterbildung dazu, die beruflichen Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten zu erhalten, zu erweitern, anzupassen oder den beruflichen Aufstieg zu ermöglichen, einen Berufsabschluss zu erwerben oder zu einer anderen beruflichen Tätigkeit zu befähigen. Vordergründig wird hier den Personenkreis der Arbeitslosen oder von Arbeitslosigkeit bedrohten Menschen angesprochen, um ihnen durch die Qualifizierung neue Chancen der dauerhaften beruflichen Integration zu ermöglichen. Im Rahmen der Projektvorstellung und der Beratung der Personalverantwortlichen von Unternehmen wurden Wege der Gewinnung qualifizierter Fachkräfte aus dem Bereich motivierter Arbeitsloser deutlich gemacht und diese Variante der Förderung weit häufiger genutzt als die Förderung der eigenen Geringqualifizierten über WeGebAU-Förderung.

WeGebAU – Förderung:

Rechtsgrundlage bilden § 81 Abs. 2 SGB III, § 82 SGB III und § 131a SGB III

Das Programm wendet sich an geringqualifizierte Beschäftigte im Allgemeinen, sowie an ältere und/oder geringqualifizierte Beschäftigte in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU). Ganz im Sinne des Projektes Move it können Geringqualifizierte bei Teilnahme an Weiterbildungen gefördert werden, die zu einem Berufsabschluss oder einer berufsabschlussfähigen Teilqualifikation führen. Dies findet Anwendung bei Geringqualifizierten in allen Unternehmen egal welcher Größe. Eine Besonderheit gilt für Geringqualifizierte in KMU. Diese können auch bei der Teilnahme an anderen, nicht zu einem Berufsabschluss führenden Weiterbildungen gefördert werden. Das Förderprogramm für Beschäftigte bildete die Basis für die Beratung der Unternehmen in der Verkehrs- und Logistikbranche, die häufig nicht den KMU zuzurechnen waren und Fachkräftebedarf signalisierten. Wichtig war es den Qualifizierungsberaterinnen und -beratern dabei, die Firmen für die Möglichkeiten der Qualifizierung ihrer eigenen Mitarbeiter zu sensibilisieren und ihnen die finanziellen Unterstützungen, die der Gesetzgeber geschaffen hat, zu unterbreiten.

IFlaS – Förderung:

Das Sonderprogramm „Initiative zur Flankierung des Strukturwandels“ (IFlaS) soll dafür genutzt werden, Geringqualifizierten den Erwerb anerkannter Berufsabschlüsse bzw. berufsabschlussfähiger Teilqualifikationen zu ermöglichen. Des Weiteren soll die Initiative Berufsrückkehrern bzw. Wiedereinsteigern die Rückkehr in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung erleichtern. Dabei soll durch die Arbeitsagentur der in einzelnen Bereichen und Regionen stattfindende Strukturwandel Berücksichtigung finden und den Erfordernissen des jeweiligen regionalen Arbeitsmarktes entsprechende Qualifizierungsmaßnahmen gefördert werden und regionale Bedarfe an Fachkräften gedeckt werden. In der Beratung der Unternehmen des Verkehrsmarktes also ein weiteres Angebot qualifizierte Fachkräfte zu gewinnen.

Da bei dem IFlaS-Programm erst 2012 festgelegt wurde, wie berufsabschlussfähige Teilqualifikationen zu gestalten sind und Konstruktionsprinzipien festgelegt wurden, mussten die im Projekt 2010 und 2011 entwickelten Ausbildungsbausteine für den/die Eisenbahner/in im Betriebsdienst zum Teil neu konzipiert und entwickelt werden, da sie von Aufbau und der Dauer nicht mehr förderfähig waren.

Quelle IFlaS:

[http://www.arbeitsagentur.de/nn_166482/zentraler-Content/HEGA-Internet/A05-Beruf-
Qualifizierung/Dokument/HEGA-12-2012-VA-IFlaS.html](http://www.arbeitsagentur.de/nn_166482/zentraler-Content/HEGA-Internet/A05-Beruf-
Qualifizierung/Dokument/HEGA-12-2012-VA-IFlaS.html)

Quelle WeGebAU:

[http://www.arbeitsagentur.de/zentraler-Content/HEGA-Internet/A05-Beruf-
Qualifizierung/Dokument/HEHA-02-2012-WeGebAU-Anlage-2.pdf](http://www.arbeitsagentur.de/zentraler-Content/HEGA-Internet/A05-Beruf-
Qualifizierung/Dokument/HEHA-02-2012-WeGebAU-Anlage-2.pdf)

Quelle FbB:

[http://www.arbeitsagentur.de/zentraler-Content/HEGA-Internet/A05-Beruf-
Qualifizierung/Dokument/HEGA-10-2012-Verbesserung-Eingliederung-Arbeitsmarkt-FbW-Anlage.pdf](http://www.arbeitsagentur.de/zentraler-Content/HEGA-Internet/A05-Beruf-
Qualifizierung/Dokument/HEGA-10-2012-Verbesserung-Eingliederung-Arbeitsmarkt-FbW-Anlage.pdf)

Recherche und Einbindung von landesspezifischen und kommunalpolitischen Förderungen

Nicht nur die Länder und Kommunen sondern auch der Staat bietet mit Prämien, Gutscheinen und Stipendien vielfältige Möglichkeiten der Unterstützung für die berufliche Weiterbildung für verschiedene Zielgruppen. Hier sind Bildungs-Scheck, Weiterbildungssparen, Meister-Bafög und Weiterbildungsstipendien zu nennen. In NRW gibt es den Bildungs-Scheck, der aber für eine abschlussorientierte Nachqualifizierung nicht zum Einsatz kam. Mit nur 50 % der Qualifizierungskosten und maximal 500 € Fördersumme je Einzelfall war der Bildungs-Scheck wenig attraktiv.

Das Projekt Move it Köln hatte sich auf die Agenda geschrieben, einen Katalog mit Fördermöglichkeiten für die Teilnehmer und Unternehmen zu entwickeln. Dieses Vorhaben wurde nicht umgesetzt, da es solche Zusammenstellungen bereits gibt, z. B die Broschüre „Weiterbildung finanzieren“ der Stiftung Warentest, die jährlich aktualisiert und kostenfrei angeboten wird.

Neben der Beratung der Unternehmen zu Fördermöglichkeiten stand dieses Thema natürlich auch immer im Fokus der Beratungsgespräche mit Interessenten und Teilnehmern.

1.5 Move it Köln – Teilprojekt 5 - Organisation und Durchführung der Nachqualifizierung

Die Bearbeitung nachfolgender Schwerpunkte war für das Teilprojekt vorgesehen:

- Erstellen eines Datenpools von kooperierenden Bildungsträgern – Zusammenarbeit mit mindestens 10 regionalen Bildungsanbietern
- Produktplanung und Einstellung in Systeme
- Entwicklung/Neuentwicklung von Modulen in der Nachqualifizierung
- Einbuchen der Teilnehmer
- Sicherstellen der Mindestteilnehmerzahl
- Durchführen der Trainings
- Evaluation der Trainings

Durch die Spezialisierung auf die Bereiche des Verkehrsmarktes, war die Zusammenarbeit mit anderen Bildungsträgern auf wenige Anbieter im Bildungsmarkt beschränkt. Zu Beginn des Projektes 2010/2011 gab es vielfältige Kontakte zu Bildungsträgern in der Region im Rahmen der Netzwerkarbeit. Stabile Arbeitsbeziehungen konnten mit folgenden Bildungsträgern aufgebaut werden.

- VDEF (Verband Deutscher Eisenbahn Fachschulen), Köln und Essen
- WBI (Weiterbildungsinstitut)
- garage. (Gründerwerkstatt)
- TKC (Team-Klasse-C)
- Tertia
- ZukunftPlus
- Qualinetz - Duisburg
- TÜV Nord Bildung Opel GmbH

Im Beratungsgespräch werden die Interessenten auf das Portfolio der anderen Bildungsträger hingewiesen, wenn keine entsprechenden eigenen Angebote zur Qualifizierung unterbreitet werden können.

Bei der Beratung der Interessenten wird auf folgende Schwerpunkte eingegangen:

1. Vorstellung der Angebote zur Nachqualifizierung im Verkehrsmarkt mit Perspektive Berufsabschluss
2. Abgleich mit den Interessen, Voraussetzungen und Vorkenntnissen des/der Teilnehmer/in. Ist der Interessent für eine Tätigkeit im Verkehrsmarkt nicht geeignet oder möchte der/die Interessent/In keine Qualifizierung in der Verkehrs- und Logistikbranche aufnehmen, Empfehlung an anderen geeigneten Bildungsträger und Maßnahmen in der Region
3. Abklärung der Chancen auf dem Arbeitsmarkt, bei Arbeitgebern und der persönlichen Mobilität
4. Beratung zu Fördermöglichkeiten und Antragstellung
5. Vereinbarung zur weiteren Verfahrensweise
6. Bewerbung und Vorstellung bei Arbeitgebern
7. Abklärung der Eignung und Tauglichkeit

8. *Nach Entscheidung des TN, Arbeitgebers und Vorlage der Finanzierungszusage, Eingliederung in Qualifizierung*
9. *Betreuung der Teilnehmer während der Weiterbildung*
10. *Unterstützung bei der Integration in Arbeit*

In Projekt Move it – Köln ist es kontinuierlich gelungen Kurse mit angemessener Teilnehmerzahl im eigenen Hause und bei Kooperationspartnern umzusetzen. Die Teilnehmer wurden zu Busfahrern, Kraftfahrern, Fahrdienstleitern, Lokführern, Rangierern und Kundenbetreuern im Nahverkehr qualifiziert mit der Option, sich später, nach Belegen weiterer Module, der Externenprüfung zum Berufskraftfahrer oder Eisenbahner/in im Betriebsdienst zu stellen.

Als Hauptzielgruppe für die modulare Nachqualifizierung konnte abschließend der Kundenkreis von Arbeitsagenturen und JobCentern identifiziert werden. Fördermittel gem. SGB II / III waren an der Tagesordnung. Erfreulich zeigte sich jedoch auch die Tendenz einiger Unternehmen, die Kosten der Qualifizierung selbst zu tragen und gänzlich auf Förderungen aus öffentlicher Hand zu verzichten. Die Qualität der Bewerber/innen war hierbei wichtiger als die Möglichkeit die Kosten der Qualifizierung refinanziert zu bekommen. So hat die DB Netz AG eine Vielzahl von Fahrdienstleitern ohne finanzielle Unterstützung anderer Kostenträger ausbilden lassen. DB Regio hat Kundenbetreuer im Nahverkehr zum Teil ohne Fördermittel realisiert. Im Hause der DB Services wurden Rangierlokführer und im Hause der Eurobahn sogar einige Eisenbahnfahrzeugführer ohne die Unterstützung dritter Geldgeber finanziert.

Die **Produktplanung** richtet sich an den Fachkräftebedarfen der Unternehmen, den Anforderungen des regionalen Arbeitsmarktes, den Vorgaben des Gesetzgebers und den Vorgaben der Kostenträger zum Aufbau modularer Nachqualifizierungsangebote aus. Durch Arbeitsmarkt- und Stellenmarktanalysen wurde jährlich die Planung und Entwicklung neuer und die Umsetzung vorhandener Module fundiert vorbereitet.

2010 wurden die Module zu Teilqualifizierung 1 „Güter befördern“ zertifiziert

2011 wurden die fünf Module, die auf den Berufsabschluss „**Eisenbahner/in im Betriebsdienst**“ vorbereiten, entwickelt, zertifiziert und durch die IHK Köln als berufsanschlussfähige Bausteine anerkannt. Des Weiteren erfolgte die Entwicklung und Zertifizierung der sechs Ausbildungsbausteine zum **Fachlageristen/in** und der acht Ausbildungsbausteine zur **Fachkraft Lagerlogistik** auf der Basis der Vorgaben des BiBB.

2012 war es erforderlich ein Teil der Module des Eisenbahners im Betriebsdienst (Fahrdienstleiter/in, Eisenbahnfahrzeugführer/in) aufgrund von Regelwerksänderungen und Rückmeldungen der Lernenden und Lehrenden zu überarbeiten und erneut zertifizieren zu lassen.

2013 wurde mit der Überarbeitung der Module Bremsproberechtiger, Rangierbegleiter/in, Wagenprüfer/in und Kundenbetreuer/in im Nahverkehr begonnen, da die Module nicht den neuen zeitlichen Festlegungen in den Konstruktionsprinzipien für „Berufsanschlussfähige Teilqualifikationen“ der Arbeitsagentur entsprachen. Damit schränkte sich die Nutzung von Fördermitteln aus der Initiative zur Flankierung des Strukturwandels sowie dem Programm WeGebAU ein.

Die geplanten Qualifizierungen im Rahmen der abschlussorientierten modularen Nachqualifizierung wurden jährlich für jeden Qualifizierungsberater/in festgeschrieben, fortlaufend ergänzt und aktualisiert. Regelmäßige Jour fixe und Quartalsreviews gaben Auskunft über den Stand der Umsetzung des Projektes und wurden unter der Regie des Projektleiter/in durchgeführt.

Einstellung in Systeme/ Einbuchen der Teilnehmer ist ein Regelprozess bei DB Training.

Es werden Maßnahmen und Teilnehmer in die verschiedenen Systeme zur Planung, Verwaltung und Abrechnung bei DB Training eingestellt. Darüber hinaus werden für alle Teilnehmer Maßnahme- und Teilnehmerunterlagen wie Anwesenheitslisten, Klassenbücher und ggf. Prüfungsakten geführt.

Den Vorgaben der AZWV bzw. neu AZAV zur Führung weiterer Unterlagen und Nachweise bei geförderten Teilnehmern wird entsprochen. Zusätzlich im Projekt Move it wurden statistische Erhebungen über die gesamte Projektlaufzeit erstellt. Inhalte waren:

- Netzwerkpartner (Unternehmen, Kostenträger, Bildungsträger,...) und Gesprächs- bzw. Beratungsinhalte
- Angaben zu den beratenen An- und Ungelernten (Alter, Beschäftigungsstatus, Berufs- bzw. Schulabschluss, Geschlecht, Migrationshintergrund, Beratungsinhalte,...)
- Teilnehmer, die in Qualifizierungen gemündet sind (Beginn, Ort, Qualifizierungsziel, erreichte Abschlüsse, ggf. Abbrüche,.....)

Um ein einheitliches Vorgehen der Qualifizierungsberater/innen zu gewährleisten, wurden im Projekt 2011 Unterlagen entwickelt, die ein einheitliches Vorgehen bei der Beratung von Interessenten und Unternehmen gewährleisten.

- a) Formular „Erstgespräch“ mit notwendigen Angaben zur Person des/der Beratenden, berufliche Situation, Qualifizierungsbedarf, Mobilität, schulischer und beruflicher Werdegang, Berufserfahrungen und besonderen Kenntnissen
- b) Formular „Beratungsprotokoll – fortlaufend“ zur Dokumentation des Beratungsprozesses
- c) Checkliste für die Zusammenstellung von Bewerbungsunterlagen und zur Erstellung eines tabellarischen Lebenslaufes
- d) Formular „Erhebungsbogen für Beratungsgespräche in Unternehmen“ mit notwendigen Angaben zur Firma, zu Ansprechpartnern, Fachkräftebedarfen und Qualifizierungsbedarfen
Für die Protokollierung von Gesprächen wurden die Formulare von DB Training genutzt, die als gelenkte Dokumente des Trägers allen Mitarbeitern zur Verfügung stehen.
- e) Formular „Individuelles Curriculum – abschlussorientierte modulare Nachqualifizierung“ mit Teilnehmer- und Maßnahmeangaben sowie Qualifizierungsplan

Die **Durchführung und Evaluation der Trainings** erfolgen nach vorgegebenen Standardprozessen bei DB Training. Qualifizierungsangebote, die zur Nachholung eines Berufsabschlusses beitragen oder hinführen, orientierten sich an den Fachkräftebedarfen der Region. Sie werden jährlich im Rahmen des Planungsprozesses überprüft und angepasst. Notwendige Neuentwicklungen oder Aktualisierungen aufgrund geänderter gesetzlicher Rahmenbedingungen und inhaltlicher Anforderungen werden vorgenommen und die Zertifizierung eingeholt. Die Teilnehmer werden in die Maßnahmen eingebucht und während der Laufzeit betreut. Als zertifizierter Bildungsträger unterliegt DB Training vorgegebenen Qualitätsanforderungen und lässt monatlich Maßnahme und Trainer/innen evaluieren. Die Auswertung der Evaluation erfolgt ebenfalls monatlich, so dass sehr zeitnah auf Abweichungen reagiert wird.

Module der abschlussorientierten Nachqualifizierung wurden im Jahr 2011 entwickelt und durch IHK und Fachkundige Stelle anerkannt.

Folgende Berufsabschlüsse standen im Mittelpunkt:

- Eisenbahner im Betriebsdienst, Fachrichtung Lokführer und Transport
- Eisenbahner im Betriebsdienst, Fachrichtung Fahrweg
- Fachkraft für Lagerlogistik
- Fachlagerist

Eine Anerkennung durch die IHK war nur für die Module des EiB in beiden Fachrichtungen erforderlich, da die Ausbildungsbausteine vom Projekt entwickelt wurden und die IHK bestätigen musste, dass sie alle Inhalte des Ausbildungsberufes EiB abbilden. Um nicht auf jede IHK einzeln zugehen zu müssen, wurde der Deutsche Industrie- und Handelskammertag (DIHK) darum gebeten, eine bundesweite Anerkennung vorzunehmen, was aber nicht möglich war. Allerdings wurden mit Rundschreiben alle IHKn über die Ausbildungsbausteine, die Möglichkeit der Zulassung zur Externenprüfung und das Programm „Perspektive Berufsabschluss“ des BMBF informiert.

Stellvertretend für die Region NRW liegt die Anerkennung der IHK Köln für die Module der modularen Nachqualifizierung zum Eisenbahner im Betriebsdienst vor.

Modulares Konzept der Ausbildungsbausteine am Beispiel des Ausbildungsberufs Eisenbahner/in im Betriebsdienst (EiB)



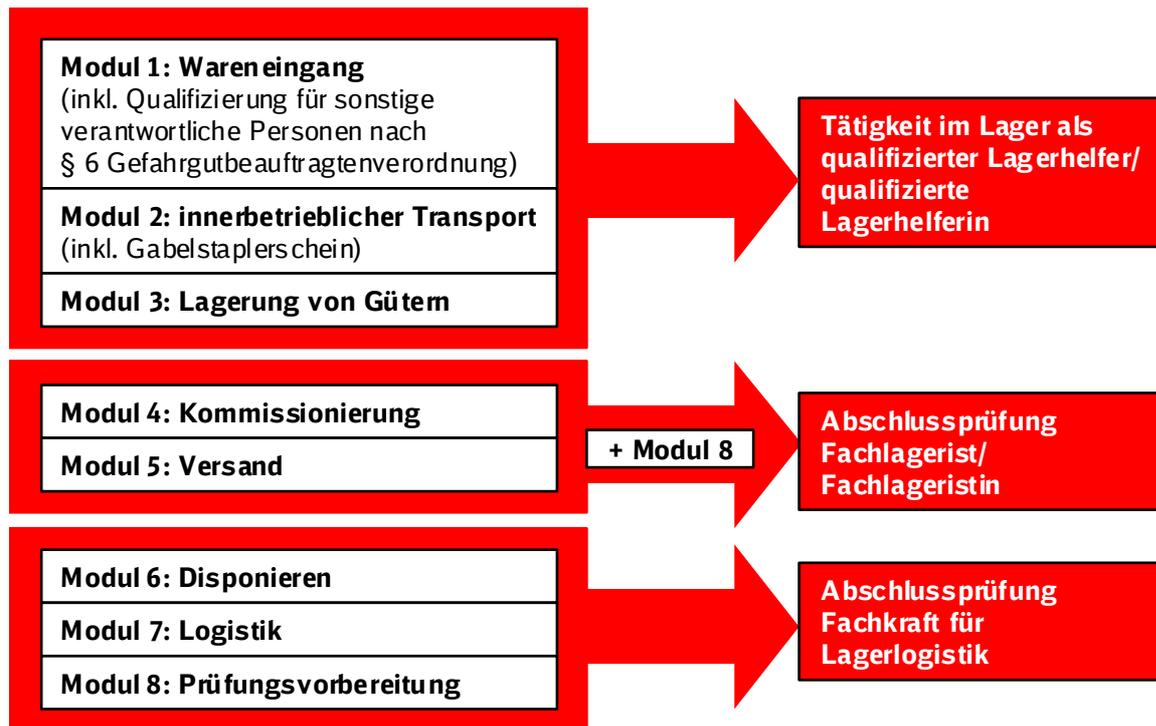
DB Training, GE Förderung beruflicher Bildung, 2011, 22.11.2013

10

Bei den Ausbildungsbausteinen FK Lagerlogistik und Fachlagerist handelt es sich um Bausteine, die vom BiBB entwickelt wurden und im Rahmen von „Jobstarter Connect“ bundesweit erprobt und anerkannt wurden.

http://www.jobstarter.de/_media/1. Fachkraft-fuer-Lagerlogistik.pdf

http://www.jobstarter.de/_media/1. Fachlagerist.pdf



Eine Zertifizierung jedes Ausbildungsbausteines gem. AZWV / AZAV war als Voraussetzung einer Förderung trotzdem immer erforderlich und wurde im Rahmen des Projektes durchgeführt.

Zur **Auswertung des Projekterfolges** wurden auch die Beratungsaktivitäten im Netzwerk und mit den Interessenten einer Nachqualifizierung dokumentiert und statistisch ausgewertet.

Insgesamt wurden **729 Beschäftigte und Arbeitsuchende beraten**

- davon waren 147 erwerbstätig und 582 arbeitslos
- darunter waren 640 Männer und 89 Frauen
- darunter waren 119 mit Migrationshintergrund
- davon hatten 278 einen verwertbaren Berufsabschluss

Es wurden **252 Beratungsgespräche mit Unternehmen** der Verkehrs-, Logistik- und Dienstleistungsbranche geführt.

349 Teilnehmer haben **ein oder mehrere Module der Nachqualifizierung absolviert**

- davon haben 302 Teilnehmer erfolgreich abgeschlossen
- 32 befinden sich während der Berichterstellung noch in einer Qualifizierung
- 15 haben Ihre Qualifizierung abgebrochen oder konnten diese nicht erfolgreich abschließen

1.6 Move it Köln – Teilprojekt 6 – Controlling und Monitoring

Das Teilprojekt gliederte sich in die folgenden Arbeitspakete:

- Durchführen einer kontinuierlichen Abrechnung
- Mittelabforderung
- Mittelüberwachung
- Zwischenberichte und Abschlussbericht erstellen
- Fristgemäße Abschlussrechnung
- Monitoren der Kennzahlen der Teilprojekte

Er erfolgte über die gesamte Projektlaufzeit eine kontinuierliche Abrechnung und in etwa eine quartalsweise Mittelabforderung durch die Projektsachbearbeiterin. Ab Februar 2012 wurde dazu auch Profi-Online genutzt.

Die Mittelüberwachung mit Prüfung in den einzelnen Positionen auf Einhaltung der Mittel im Jahres- und Gesamtzeitraum und unter Beachtung des Projektfortschrittes erfolgte regelmäßig durch Projektleiter/in und Sachbearbeiterin.

Notwendige Korrekturen wurden zeitnah veranlasst.

Zwischenberichte wurden termingerecht entsprechend den Vorgaben verfasst und dem Projektträger zur Verfügung gestellt. Der Termin für die Übergabe des Abschlussberichtes zum wird eingehalten.

Ebenso erfolgt eine fristgemäße Abschlussrechnung für Move it Köln bis zum 31.03.2014.

Das Monitoring der Kennzahlen der Teilprojekte, sofern in diesen hinterlegt, wurde in den Zwischenberichten und im Abschlussbericht durchgeführt.

1.7 Cultural und Gender Mainstreaming

Im Rahmen der Beratungsarbeit mit den Interessenten der Nachqualifizierung und der Netzwerkarbeit mit Personalverantwortlichen von Unternehmen, mit Arbeitsvermittlern, Arbeitsberatern und Teamleitern der Arbeitsagenturen und Jobcenter aber auch mit Vertretern von Bildungsträgern und anderen Netzwerkpartnern waren beide Themen integraler Bestandteil. Für die Gruppe der Migranten, die 26 % aller beratenen Personen ausmachte, zeigte sich, dass abschlussorientierte modulare Nachqualifizierung eine sehr gute Chance darstellen kann, um einen Berufsabschluss zu erwerben. Diese Interessenten erhielten diskriminierungsfreie Beratung, Auswahlprozesse und Einbindung in Qualifizierung sowie Hinweise zur Verbesserung ihrer Eingliederungschancen. Durch Ausbildungsbausteine, die Modul für Modul zu einem Berufsabschluss führen, erwerben die Teilnehmer das notwendige Wissen und durch Berufspraxis die erforderliche Berufserfahrung, um zur externen Prüfung nach § 45 BBiG bei den IHKn zugelassen zu werden und gute Chancen auf das Bestehen der Prüfungen zu haben. Voraussetzung für eine erfolgreiche Integration sind allerdings gute Deutschkenntnisse in Wort und Schrift, die leider ein Teil der beratenen Personen nicht vorweisen konnte. Da die Vermittlung von umfassenden Deutschkenntnissen im Rahmen beruflicher Qualifizierungsmaßnahmen nicht gefördert wird, musste dieser Personenkreis auf Deutschkurse hingewiesen werden, die z.B. vom Bundesministerium für Migration und Flüchtlinge angeboten werden. Die Ansprache von Bewerber/innen mit

Migrationshintergrund bedurfte in NRW durch den generell hohen Anteil an Ausländern an Rhein und Ruhr nur in Ausnahmefällen der Zusammenarbeit mit Migrantenorganisationen. Gerade im Verkehrsmarkt spielen weniger Hautfarbe, Religion oder Herkunft eine Rolle, als vielmehr der Wille und die Fähigkeit sich in das jeweilige Arbeitsgebiet einarbeiten zu können.

Der Anteil an Frauen (12,2% der Beratenen), die eine Tätigkeit in dieser Branche aufnehmen möchten, ist aufgrund der Historie („klassische Männerberufe“) eher gering. Schichtarbeit und teilweise schwere körperliche Anforderungen sind Hauptgrund dafür. Erfreulich war die Bereitschaft der Arbeitgeber, vermehrt Frauen in den verschiedenen Tätigkeitsfeldern zu gewinnen. Ein Großteil der Bewerber für den Verkehrsmarkt waren jedoch weiterhin Männer. Als Highlight im Projektzeitraum kann die Übernahme von ehemaligen Schlecker-Mitarbeiterinnen gewertet werden, die mit dem erfolgreichem Abschluss als Fahrdienstleiter alle Voraussetzungen mitbringen, um einen Berufsabschluss als Eisenbahnerin im Betriebsdienst zu erreichen. Allen erfolgreichen Teilnehmerinnen wurde unabhängig davon ein unbefristetes und gesichertes Beschäftigungsverhältnis angeboten.

2. Darstellung wichtigster Positionen des zahlenmäßigen Nachweises

Dieser Teil ist vertraulich und wird daher nicht veröffentlicht.

3. Notwendigkeit und Angemessenheit der geleisteten Arbeit

Mit Move it – Auf dem Weg zum Berufsabschluss im Verkehrsmarkt – sollten geeignete Rahmenbedingungen für abschlussorientierte modulare Nachqualifizierungen geschaffen werden, so dass der Anteil an an- und ungelernten Personen mit und ohne Beschäftigung verringert wird und junge Erwachsene eine Chance auf einen Berufsabschluss bekommen.

Im Projekt ist es gelungen, die regional einzubindenden Netzwerkpartner zu identifizieren, für das Vorhaben zu sensibilisieren und zu Akteuren im Sinne des Vorhabens zu machen.

Vorbehalte gegenüber anderen Formen der Berufsausbildung oder Erlangung eines Berufsabschlusses konnten, ebenso wie Vorurteile gegenüber der Zielgruppe der Ungelernten oder Arbeitslosen abgebaut werden. Damit eröffneten sich neue Perspektiven für die Deckung des Fachkräftebedarfs der Unternehmen in den nächsten Jahren in der Region.

Im Projekt entwickelten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entsprechende Beratungskompetenz in Bezug auf die Zielgruppen und errichteten ein Netzwerk der Akteure der Nachqualifizierung. Beides können die bei DB Training fest verankerten Projektmanager FbW nach Projektende nachhaltig nutzen und weiter ausbauen.

Auch die Entwicklung und Umsetzung modular aufgebauter Nachqualifizierungsangebote war Bestandteil des Projektes. Hierbei wurde deutlich, wie schwierig es ist, die Anforderungen von Kammern, Kostenträgern, Unternehmen und Bildungsträgern in entsprechenden Qualifizierungsangeboten zusammen zu führen und entsprechend umzusetzen. Umfassende Aufklärungs-, Überzeugungs- und Öffentlichkeitsarbeit und unermüdliches Netzwerken waren dabei unerlässlich und wurde über die Laufzeit von den Projektmitarbeiterinnen übernommen.

Die Nutzung von Fördermöglichkeiten, die qualitätsgerechte und wirtschaftliche Organisation der Nachqualifizierung und die Begleitung der Teilnehmer bis zum erfolgreichen (Teil)Abschluss oder einer dauerhaften Integration auf dem Arbeitsmarkt war ein weiterer Arbeitsschwerpunkt im Projekt.

Die ausgeführten Aktivitäten und Entwicklungsarbeiten im Projektvorhaben wären ohne die Zuwendungen nicht leistbar gewesen, da sie über die originären Aufgaben des Antragstellers hinausgingen, zusätzlich erbracht wurden und im öffentlichen Interesse lagen.

4. Voraussichtlicher Nutzen, insbesondere der Verwertbarkeit des Ergebnisses

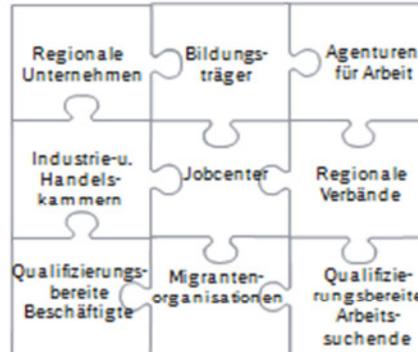
Die Indikatoren zur Beurteilung des Projekterfolges waren:

- Auf- und Ausbau eines Netzwerkes regionaler Akteure der abschlussorientierten Nachqualifizierung
- Aufbau regionaler Serviceangebote
- Aufbau regionaler Nachqualifizierungsangebote
- Öffentlichkeitsarbeit

Der Aufbau eines etablierten NQ-Netzwerkes in der Region Köln / Rhein-Sieg mit Unternehmen, Agenturen, Jobcentern, zuständigen Stellen, Bildungsträgern, regionalen Branchenverbänden, Migrantenorganisationen und Stakeholdern ist erfolgt. Die aufgebauten Kontakte werden außerhalb des Projektes weiter intensiv genutzt.



Etablierte Netzwerke mit allen an der NQ Beteiligten wurden von den Qualifizierungsberatern aufgebaut und können nachhaltig genutzt werden.



14

Weiterhin verwendet wird das **Know-how**, das **beim Aufbau der Serviceangebote** entstanden ist. Als zentraler Anlaufpunkt für NRW wurde ein neues Beratungsbüro in Duisburg eingerichtet, von dem aus die ehemaligen Qualifizierungsberater aus dem Projekt nun als Projektmanager Ihre Arbeit aufgenommen haben.

- **2 Beratungsbüros mit je 2 Qualifizierungsberatern in Köln und Mannheim wurden eröffnet**
- **Beratungsinstrumente zur Nachqualifizierung wurden entwickelt und eingesetzt**
z.B. Erhebungsbögen, Beratungsleitfäden, Infomaterial zu NQ, Qualifizierungspläne
- **Beratungsergebnisse im Überblick:**
 - 582 Beratungsgespräche mit Unternehmen/Betrieben
 - 1140 Beschäftigte und Arbeitssuchende beraten
 - 152 Frauen und 988 Männer
 - davon 370 mit Migrationshintergrund
 - 582 Beratungsgespräche mit Unternehmen/Betrieben
 - 390 Teilnehmer haben mit einem oder mehreren anerkannten Modulen der NQ begonnen, 255 haben sie bisher erfolgreich abgeschlossen.



15

DB Training weit ist die **Überführung in die Regelstrukturen** gesichert, indem alle Projektmanager von DB Training bundesweit die Teilnehmer, Interessenten und Netzwerkpartner zu Nachqualifizierungsangeboten beraten und diese bei Bedarf umsetzen.

Die Beratung von Interessenten hinsichtlich Weiterbildungsmöglichkeiten, Nachqualifizierung mit dem Ziel Berufsabschluss, Vermittlung von Ansprechpartnern im Netzwerk und die Eruerung von Fördermitteln wird fortgesetzt. Dazu werden die entwickelten Beratungsinstrumente wie Erhebungsbögen und Beratungsleitfäden weiterhin Verwendung finden.

Auch die Betreuung und Beratung während der Qualifizierung bis zum Abschluss oder bis zur dauerhaften Integration auf dem ersten Arbeitsmarkt wird weiterhin in hoher Qualität gewährleistet werden.



Während der Projektlaufzeit wurden ca. 30 Ausbildungsbausteine in 6 Berufsbildern identifiziert. 7 Bausteine für das Berufsbild Eisenbahner/in im Betriebsdienst wurden entwickelt und durch die IHK Köln bestätigt. Diese müssen aber weiterhin auf dem aktuellen Entwicklungsstand gehalten und ggf. angepasst werden. Für die verbliebenen **Nachqualifizierungsangebote** in der Lagerlogistik (Ausbildungsbausteine des BiBB) oder bei den Teilqualifikationen für Berufskraftfahrer gilt dies ebenfalls. Weitere Ausbildungsbausteine (Industriemechaniker, Elektroniker) können in das Angebot aufgenommen werden, so dass eine Fortsetzung der Angebotsentwicklung erfolgen wird. Damit wird den sich ständig verändernden Bedarfen der An- und Ungelernten und der Unternehmen nach Fachkräften entsprochen und die **NQ-Bausteine durch die Projektmanager von DB Training bundesweit ausgerollt**.

Um den Bekanntheitsgrad der Nachqualifizierung, der bestehenden Fördermöglichkeiten und der Angebotsstrukturen weiter zu erhöhen, werden wie bisher im Projekt unterschiedliche Medien als Instrumente der **Öffentlichkeitsarbeit genutzt**.

Auf der Homepage und den Flyern von DB Training wird das Thema abschlussorientierte modulare Nachqualifizierung weiter publiziert. Die Projektmanager werden auf Jobmessen und Branchenforen weiterhin das Anliegen der Nachqualifizierung kommunizieren und Interessenten diesbezüglich beraten. Auch bei Veranstaltungen mit Arbeitsagenturen und Jobcentern und bei Gesprächen mit Personalverantwortlichen von Unternehmen wird das Thema Nachqualifizierung bundesweit eingebunden.

5. Fortschritt auf dem Gebiet des Vorhabens bei anderen Stellen

Mit der Vorstellung des Projektanliegens bei den regional zuständigen Arbeitsagenturen und Jobcentern stießen die Qualifizierungsberaterinnen fast ausschließlich auf großes Interesse, was auch darauf zurückzuführen ist, dass die Förderprogramme zur Weiterbildung geringqualifizierter beschäftigter Arbeitnehmer im Unternehmen (WeGebAU) und die Initiative zur Flankierung des Strukturwandels (IFlaS) speziell für den Personenkreis der An- und Ungelernten und mit dem Ziel der Deckung des Fachkräftebedarfs durch Förderung entsprechend konzipierter Qualifizierungsangebote, ausgerichtet sind. Durch die gute Konjunktorentwicklung ab 2011 wurden Fachkräfte im Bereich Verkehr und Logistik stark nachgefragt und Qualifizierungen mit der Option auf einen Berufsabschluss oder eine dauerhafte Integration auf dem Arbeitsmarkt gefördert. Weitere Ansatzpunkte in der Zusammenarbeit ergaben sich bei der Durchführung von gemeinsamen Veranstaltungen, die vom Projekt organisiert wurden und die Vertreter des Arbeitgeberservices, Teamleiter der Agenturen und Jobcenter und Personalverantwortliche von Unternehmen der Branche zusammenbrachte. Dabei wurden Berufsbilder und ihre Anforderungen vorgestellt und Personalbedarfe und Fördermöglichkeiten abgeklärt. Auch Informationsveranstaltungen zum Thema Nachqualifizierung mit konkreten Job- und Qualifizierungsangeboten wurden gemeinsam durchgeführt.

Auch die zahlreichen mit Industrie- und Handelskammern geführten Gespräche zur Anerkennung der im Projekt entwickelten Ausbildungsbausteine für den/die Eisenbahner/in im Betriebsdienst führten zu einer engen Zusammenarbeit und gemeinsamen Auftritten bei Weiterbildungs- oder Jobmessen, um das Thema abschlussorientierte modulare NQ in größerem Umfang zu kommunizieren.

Von großem Interesse für die inhaltliche Ausrichtung der Projektarbeit waren die vom BiBB entwickelten Ausbildungsbausteine und ihre Erprobung für die Nachqualifizierung im Rahmen von JOBSTARTER CONNECT und die in einem Pilotprojekt der Bundesagentur für Arbeit mit dem Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) entwickelten Teilqualifikationen.

Im Rahmen des BMBF-Programms „Perspektive Berufsabschluss“, Förderinitiative 2 profitierte Move it Köln, wie die anderen Projekte auch, vom fachlichen Austausch bei gemeinsamen Workshops, Arbeitstreffen und Jahrestagungen des Projektträgers DLR.

6. Erfolge oder geplante Veröffentlichungen des Ergebnisses

Die im Laufe des Projektes entwickelten Publikationen sind nachfolgend aufgeführt:

-Flyer für Interessenten:

https://www.db-training.de/file/3203016/data/Informationen_fuer_Interessenten_Koeln.pdf

-Flyer für Unternehmen

https://www.db-training.de/file/3203020/data/Informationen_fuer_Unternehmen_Mannheim.pdf

-Liste der Nachqualifizierungsangebote

https://www.db-training.de/file/3203024/data/unsere_Nachqualifizierungsangebote.pdf

-Homepage DB Training

https://www.db-training.de/dbtraining-de/esf-projekte/move-it/die_Projekte_koeln_und_mannheim.html

-Internet Perspektive Berufsabschluss

<http://www.perspektive-berufsabschluss.de/de/735.php>

-Standards der Nachqualifizierung, Transfer und Verstetigung , Bd.5

W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co.KG, Bielefeld 2013

Herausgeber: Projektträger im DLR e.V.

ISBN 978-3-76394762-1

-Radiospots bei big FM und Veröffentlichung auf der Homepage von big FM mit Ansprache versch. Interessentengruppen vom 12.-18-09.2011

-Zeitungsartikel:

Zeitungsbericht „Kölner Wochenspiegel“ vom 16.12.2010

Zeitungsbericht „Bahn aktuell“ 16.12.2010

Zeitungsbericht „DB Welt“, Ausgabe Februar 2011

Zeitungsbericht „DB Welt“, Ausgabe April 2013

Zeitungsbericht „Der Westen“ vom 04.04.2013